

WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES



W

# Igualdade Significa Bons Negócios

BROCHURA WEPs



 **ganhaganha**



Organização  
Internacional  
do Trabalho



Financiado pela  
União Europeia



# 7 PRINCÍPIOS

## PRINCÍPIO 1



Estabelecer liderança corporativa de alto nível

## PRINCÍPIO 2



Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho - respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação.

## PRINCÍPIO 3



Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens trabalhadores.

## PRINCÍPIO 4



Promover a educação, o treinamento e o desenvolvimento profissional das mulheres

## PRINCÍPIO 5



Implementar práticas de desenvolvimento empresarial, cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres.

## PRINCÍPIO 6



Promover a igualdade por meio de iniciativas e defesa da comunidade.

## PRINCÍPIO 7



Medir e relatar publicamente o progresso para alcançar a igualdade de gênero.

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Estabelecido pela ONU Mulheres  
e pelo Pacto Global da ONU

# Igualdade Significa Bons Negócios

BROCHURA WEPs



 **ganha ganha**





LinkedIn



@WEPrinciples



@WEPrinciples



YouTube

### Igualdade Significa Negócios | Brochura WEP

Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

220 East 42nd Street  
New York, New York 10017  
Estados Unidos

[www.weps.org](http://www.weps.org)  
[weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)

Third Edition | 2021  
Copyright © 2021

Projeto: Oliver Gantner

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida, armazenada em um sistema de recuperação ou transmitida em qualquer forma ou por qualquer meio, eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação ou outro, sem a permissão prévia da ONU Mulheres.

**AVISO DE RESPONSABILIDADE:** Esta brochura foi produzida com o apoio financeiro da União Europeia. O seu conteúdo é da exclusiva responsabilidade dos autores e não reflete necessariamente as opiniões da União Europeia, das Nações Unidas e dos seus Estados membros.

**AGRADECIMENTOS:** Esta brochura foi preparada por Anna Falth, Sarah Merusi e Diana Ranola na sede da ONU Mulheres.

Gostaríamos de reconhecer as contribuições dos escritórios regionais e nacionais da ONU Mulheres na Ásia e no Pacífico (Índia, Indonésia, Malásia, Filipinas, Cingapura, Tailândia e Vietnã), Estados Árabes Jordânia, Kuwait, Líbano e Palestina), África do Leste e do Sul (África do Sul e Tanzânia), Europa e Ásia Central Geórgia, Moldávia e Turquia), América Latina e Caribe (Argentina, Brasil, Costa Rica, Jamaica, México e Uruguai) e o Comitê Nacional Feminino da ONU na Nova Zelândia. Também somos gratos ao Pacto Global da ONU por suas contribuições.

## Mensagem da **ONU MULHERES**

---

“A desigualdade de gênero é o maior desafio dos direitos humanos que o mundo enfrenta hoje, com enormes consequências econômicas e sociais para toda a sociedade. Por outro lado, com a plena participação das mulheres na economia, vem a criação de empregos, inovação, produtividade e crescimento econômico sustentável. Os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) fornecem uma **estrutura** poderosa para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, mercado e comunidade e para definir uma **norma** global para o setor privado. Eles oferecem insights para signatárias sobre como se envolver com empresas e partes interessadas da mesma opinião dentro da **rede** WEPs e sobre como ativar suas **parcerias** de negócios para seguir seus passos. Transparência, responsabilidade e acompanhamento do progresso e resultados estão no cerne dos sete Princípios.”

**Phumzile Mlambo-Ngcuka**  
Subsecretária-Geral das Nações Unidas  
Diretora Executiva da ONU Mulheres





## CONTEÚDO

<b>Introdução</b>	<b>9</b>
Quais são os Princípios de Empoderamento das Mulheres?	9
A jornada dos WEPs	10
Sobre esta brochura	11
<b>Considerar</b>	<b>13</b>
Por que entrar na comunidade WEPs?	15
Mensagens-chave para angariar suporte interno para a assinatura dos WEPs	16
Juntando-se à comunidade WEPs	17
Implementando os WEPs	18
Os WEPs e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	19
<b>Assinar</b>	<b>23</b>
Preenchendo a inscrição	25
Criando sua página de perfil de empresa	25
Comunicar o seu compromisso WEPs	25
Links relevantes	26
#WeCommit	26
<b>Ativar</b>	<b>27</b>
Os 7 Princípios: 	29
Ferramentas e orientação de WEPs	54



## **Envolver** **57**

---

Criando um ecossistema de empresas comprometidas	59
Compartilhando seu progresso com a comunidade WEPs	59
Envolvendo sua equipe por meio de WEPs Learn	60

## **Sustentar** **61**

---

Monitorando e rastreando o desempenho	63
A Estrutura de Transparência e Responsabilidade WEPs	64

## **Relatar** **65**

---

Relatórios sobre igualdade de gênero	67
Relatórios na página de perfil da empresa WEPs	68

## **Apêndice** **69**

---

I. Declaração do CEO de apoio aos Princípios de Empoderamento das Mulheres	71
II. Doe para os WEPs	72
III. Orientação sobre indicadores WEPs	74
IV. Relatórios privados ou públicos na sua página de perfil empresa WEPs	84



# INTRODUÇÃO

## O QUE SÃO OS WEPs

**Os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)** fornecem uma estrutura holística para as empresas promoverem a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, cadeia de valor e comunidade, ao mesmo tempo em que impulsionam resultados positivos para a sociedade e os negócios.

Lançados em 2010 pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global da ONU, os WEPs são fundamentados nos padrões internacionais de trabalho e direitos humanos e no reconhecimento de que as empresas têm interesse e responsabilidade pela igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.

Os sete Princípios constituem um veículo para a entrega corporativa nas dimensões de igualdade de gênero da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os WEPs representam uma plataforma poderosa para compartilhar lições aprendidas sobre como a igualdade de gênero está ligada aos resultados financeiros; como fazer progressos nessa área; e como acompanhar os resultados.

Em 1 de março de 2021, mais de 5.000 empresas em 141 países, representando coletivamente mais de 10 milhões de profissionais, assinaram e se comprometeram a implementar os WEPs. Ao ingressar na comunidade WEPs, a CEO ou o CEO sinaliza o compromisso com a igualdade de gênero nos níveis mais altos da empresa e em trabalhar de forma colaborativa em redes multissetoriais para promover práticas de negócios que empoderem as mulheres. Isso inclui pagamento igual para trabalho de igual valor, práticas de cadeia de suprimentos com perspectiva de gênero e tolerância zero contra o assédio sexual no local de trabalho.

A adoção dos WEPs representou um importante marco para muitas empresas. Os Princípios têm servido como bússola para as boas práticas e têm ajudado as Signatárias a definir suas ambições de igualdade de gênero. Eles também ofereceram acesso a uma rede global de empresas com valores semelhantes e ajudaram as companhias a investir melhor em seu futuro, contribuindo para a criação de um mundo justo e a remover barreiras “que nunca deveriam estar lá em primeiro lugar”.<sup>1</sup>



# A JORNADA DOS WEPS

## A ADOÇÃO DO WEPS É UMA JORNADA CONTÍNUA COM SEIS ETAPAS PRINCIPAS

- **Considerar:** Você ganha conhecimento dos WEPS e obtém suporte interno sênior ao assinar os WEPS. A adesão interna entre as lideranças e as principais partes interessadas dentro da empresa é o fator chave de sucesso para projetar e adotar políticas e práticas inclusivas e para sustentar a implementação dos WEPS ao longo do tempo.
- **Assinar:** A assinatura dos WEPS é um marco importante na sua jornada de implementação. A transparência em torno do compromisso é fundamental para garantir uma forte responsabilidade e esforços sustentados. Portanto, encorajamos uma forte comunicação interna e externa sobre a adesão e os objetivos
- **Ativar:** Para colocar seu compromisso em prática, um plano de ação com indicadores-chave de desempenho é essencial. É importante entender os pontos fortes e fracos da sua empresa e o que você precisa melhorar. Convidamos você a autoavaliar a abordagem estratégica de sua empresa para a igualdade de gênero, identificar lacunas e desenvolver seu próprio plano de ação WEPS.
- **Envolver:** Como membro da comunidade WEPS, você tem a oportunidade de envolver sua equipe, parcerias de negócios e clientes para garantir um ecossistema e uma cadeia de valor com inclusão de gênero.
- **Sustentar:** Para sustentar o progresso em sua jornada WEPS, é fundamental coletar informações e dados desagregados por gênero. Convidamos você a compartilhar como sua empresa sustenta o o compromisso com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, comunicando o progresso, as experiências e as lições aprendidas nos estágios “envolver” e “ativar”.
- **Relatar:** Transparência e responsabilidade são fundamentais para o progresso na igualdade de gênero e para o empoderamento das mulheres. Convidamos você a relatar seu progresso na página de perfil da empresa.

# SOBRE ESTA BROCHURA

---

## SOBRE ESTA BROCHURA

Esta brochura tem como objetivo servir como ferramenta para as empresas signatárias em todos os estágios da jornada WEPs, atendendo tanto aquelas que ainda estão aprendendo sobre os WEPs como também as que procuram avançar em seu trabalho sobre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.

A estrutura desta brochura segue o caminho da Jornada WEPs, com cada seção destacando as principais etapas e práticas recomendadas para empresas interessadas em ingressar na comunidade WEPs. A brochura também apoia as atuais signatárias WEPs interessadas em reativar seus compromissos e assegurar práticas sustentáveis.

- **Considerar:** Esta seção contém uma ampla visão geral dos WEPs no que se refere aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Ela também oferece mensagens importantes sobre igualdade de gênero que podem ajudar a obter suporte interno para a assinatura dos WEPs.
- **Assinar:** Esta seção destaca os recursos disponíveis para a inscrição, formalizar e ingressar oficialmente na comunidade WEPs, bem como comunicar esse compromisso.
- **Ativar:** Esta seção mostra maneiras para se aprofundar nas ações relacionadas a cada um dos sete Princípios. Seguindo uma descrição de cada Princípio, estão os estudos de caso de práticas emergentes compartilhadas por Signatárias WEPs em todo o mundo. Uma visão geral da ferramenta WEPs Gender Gap Analysis Tool mostra como você pode se autoavaliar para definir uma linha de base e desenvolver seu plano de ação. Links para nossos recursos WEPs fornecem orientações e ferramentas concretas para ativar seu compromisso com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.
- **Envolver:** Esta seção compartilha as maneiras pelas quais as Signatárias de WEPs podem compartilhar boas práticas dentro da rede WEPs por meio do envolvimento de suas equipes, parcerias de negócios e clientes. Convidamos você a compartilhar boas práticas e aprendizado business-to-business nas redes sociais com #WeShare.



#WeShare



LinkedIn



@WEPrinciples

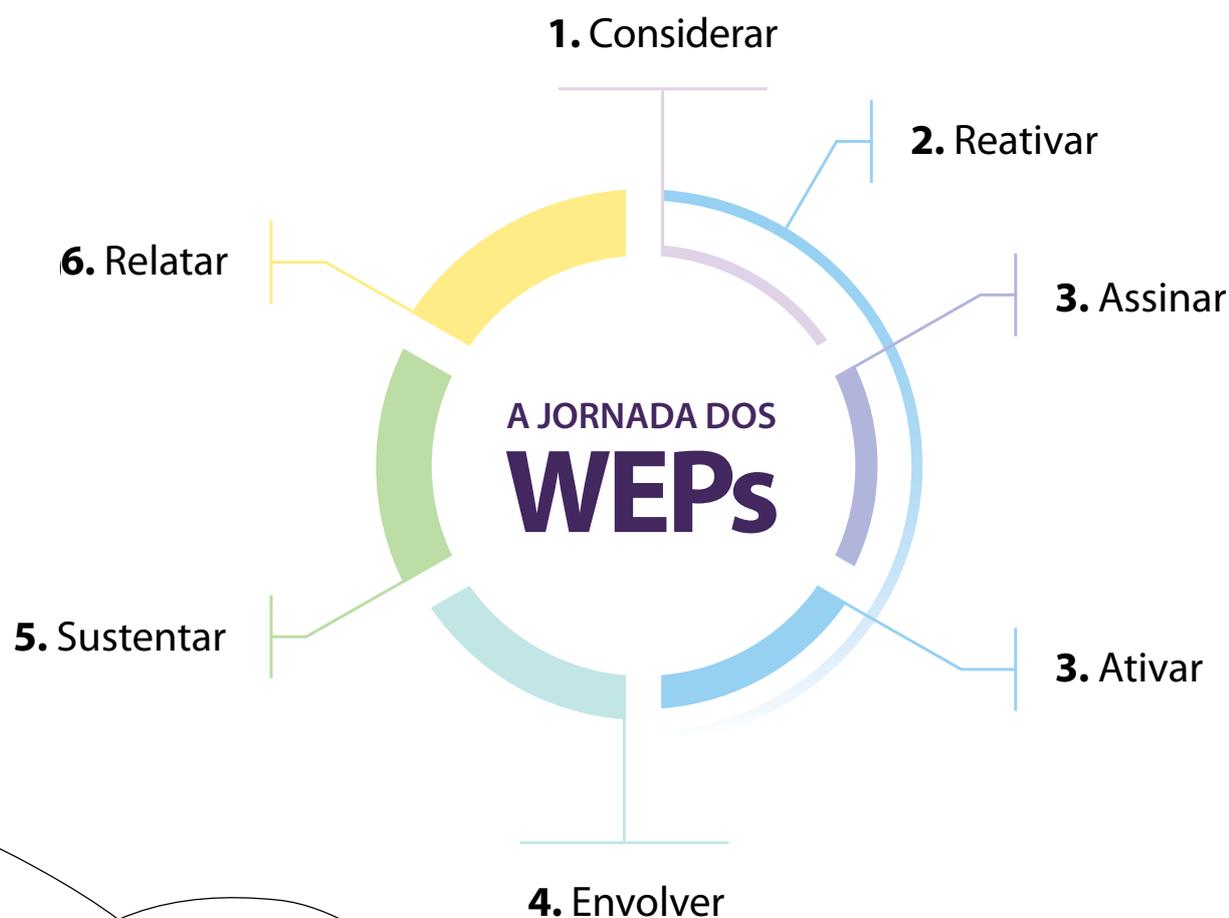


@WEPrinciples



YouTube

- **Sustentar:** Esta seção oferece indicadores-chave de desempenho sugeridos para monitorar o progresso na igualdade de gênero e no empoderamento das mulheres. Compartilhe conosco nas redes sociais como sua empresa mantém seu compromisso com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, comunicando o progresso, as experiências e as lições aprendidas.
- **Relatar:** Por meio da página de perfil de sua empresa, você pode relatar voluntariamente o progresso. Esta seção orienta a como relatar no site WEPs.



# Considerar

Assinar

Ativar

Envolver

Sustentar

Relatar

Apêndice



# CONSIDERAR

## POR QUE PARTICIPAR DA COMUNIDADE WEPs

Empresas, associações empresariais e câmaras de comércio juntam-se à comunidade WEPs para fazer uma declaração pública de compromisso com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em uma plataforma global.

Ao adotar os WEPs, sua empresa está investindo no compromisso com a igualdade de gênero, seu negócio e seu pessoal.

Você se junta a uma rede global de companhias com valores semelhantes e obtém acesso às ferramentas, recursos e programas de aprendizagem para impulsionar a implementação dos WEPs.

Os sete Princípios ajudam empresas a avaliar e apreciar suas práticas, projetos e políticas; e a identificar áreas de melhoria - como a promoção de mais mulheres para cargos de liderança estratégica, diminuindo a disparidade salarial de gênero e incentivando os homens a tirarem licença parental. Recursos e ferramentas são fornecidos a todas as Signatárias WEPs.

Transparência e responsabilidade são um elemento-chave dos WEPs, que se baseiam nas demandas crescentes de uma ampla gama de partes interessadas - incluindo talentos, clientes, consumidoras, consumidores, investidoras e investidores além de parcerias estratégicas de negócios - de empresas inclusivas e transparentes. Isso, por sua vez, incentivou as empresas a começarem a monitorar e relatar seu progresso, o que as ajudou a atrair novos talentos, em particular mulheres, novas clientes e novos clientes e investimentos.<sup>2</sup> Para mais informações, veja “Relatar”.



## PRINCIPAIS MENSAGENS PARA REUNIR SUPORTE INTERNO PARA A ASSINATURA DOS WEPs

Promover a igualdade de gênero no local de trabalho, cadeia de valor e comunidade é bom para a sociedade; é bom para a economia; e isso beneficia a todas e todos. Isso ajuda a:

**Defender os direitos humanos com inclusão, justiça e igualdade:** é realmente simples assim. A igualdade de gênero no local de trabalho, cadeia de valor e comunidade é importante para o avanço da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

**Melhorar o desempenho corporativo:** a participação igual das mulheres em todos os níveis da empresa - do chão de fábrica ao conselho corporativo - leva a um melhor desempenho financeiro e aumenta o retorno sobre o investimento, participação de mercado e valor da companhia.

**Atrair investimentos:** investidoras e investidores sabem que as empresas que promovem a igualdade de gênero são mais produtivas, mais lucrativas e mantêm uma reputação positiva. Eles estão cobrando das empresas padrões mais rigorosos e optando por investir em negócios sustentáveis que equilibram propósito e lucro e atendam às necessidades de acionistas e partes interessadas.

**Aumentar a capacidade de inovação:** uma força de trabalho diversificada promove ideias diversas e gera dinâmicas que estimulam a criatividade e levam à inovação.

**Atrair e reter talentos:** empresas com sistemas de RH justos que atendem às necessidades de mulheres e homens levam a práticas de recrutamento inclusivas, melhores taxas de retenção, absenteísmo e taxas de rotatividade reduzidas e um sistema de promoção equitativo.

**Diversificar a base de fornecimento:** Um grupo diversificado de fornecedores aumenta a disponibilidade e a segurança da cadeia toda; promove a inovação com a entrada de novos produtos, serviços e soluções; impulsiona a competição; e aumenta a penetração e o acesso a novos mercados. Investir e se envolver com empresas pertencentes a mulheres em cadeias de suprimentos corporativas também aumenta a reputação das empresas entre as partes interessadas e acionistas.

**Atender às necessidades e demandas de consumidores:** Cada vez mais, consumidoras e consumidores exigem produtos e serviços de empresas com práticas comerciais

transparentes e responsáveis que promovam a igualdade de gênero. As mulheres influenciam a maioria das preferências e decisões de compra. Uma força de trabalho e uma base de fornecimento diversificadas, representando a composição de sua base de clientes, podem ajudar uma empresa a atender melhor as demandas por produtos e serviços.

**Acabar com os estereótipos nocivos com base no gênero em anúncios e materiais de comunicação e marketing:** um mundo não estereotipado não é mais apenas um imperativo social, mas também comercial. Anúncios que retratam as mulheres respeitosamente como progressistas e modernas, autênticas e multidimensionais ajudam a promover a igualdade de gênero ao mesmo tempo que melhoram a percepção da pessoas e a reputação da marca.

**Integração total nas comunidades:** Empresas que realizam consultas à comunidade com lideranças locais - mulheres e homens - estabelecem laços e programas fortes que beneficiam toda a comunidade e promovem a igualdade de gênero e o desenvolvimento sustentável.

## PARTICIPANDO DA COMUNIDADE WEPs

### QUEM PODE PARTICIPAR?

Empresas (privadas, públicas, estatais e cooperativas) de qualquer tamanho e setor, estabelecidas de acordo com a legislação nacional, associações industriais e câmaras de comércio comprometidas com o avanço da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, mercado e comunidade são convidadas a participarda comunidade WEPs.

Também damos as boas-vindas a outras parcerias e partes interessadas – como a sociedade civil, organizações internacionais, academia e governos – para unir nossos esforços em aliança e abraçar os WEPs como uma forma de diálogo e ação que promova a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

### O QUE SE ESPERA DE UMA SIGNATÁRIA WEPs?

A empresa assina a Declaração de Apoio para os WEPs, por meio de sua CEO ou CEO, sinalizando assim o compromisso da companhia no mais alto nível da corporação. Mas, a assinatura dos WEPs é apenas o primeiro passo. A empresa precisa tomar medidas para transformar seus compromissos em ação e monitorar e relatar e progresso.



## VOCÊ PRECISA TER UM PLANO DE AÇÃO ANTES DE ASSINAR?

Não existe um requisito formal de que a empresa tenha criado um Plano de Ação antes de se tornar uma Signatária WEPs. No entanto, as signatárias dos WEPs são incentivadas a criar um plano de ação de suas políticas e estratégias de igualdade de gênero com metas claras, com prazo determinado e apoiado por diretrizes práticas de implementação.

## EXISTE TAXA PARA PARTICIPAR DA COMUNIDADE WEPs?

Não, não há taxa para adesão aos WEPs. No entanto, sua empresa está convidada a fazer uma doação ao Secretariado WEPs administrado pela ONU Mulheres. Os WEPs atualmente tem uma campanha de financiamento para ajudar a apoiar seu catálogo em expansão de materiais de aprendizagem, estudos de caso e seu alcance global. Isso irá garantir que continuemos a crescer e servir ao progresso da igualdade de gênero e inclusão. Por favor, siga este link para acessar a página de doação do WEPs.

→ [Para obter mais informações sobre níveis de doação, programas e serviços que as doações apoiarão, e nossa lista de contribuição, CLIQUE AQUI](#)

## IMPLEMENTAÇÃO DOS WEPs

### AS SIGNATÁRIAS PRECISAM FOCAR EM TODOS OS SETE PRINCÍPIOS?

Não existem requisitos formais para implementar os Princípios em uma determinada ordem, de uma forma específica ou em um determinado período de tempo. No entanto, esperamos que todas as signatárias do WEPs façam esforços para promover a igualdade de gênero no local de trabalho, cadeia de valor e comunidade.

### AS EMPRESAS SÃO OBRIGADAS A INFORMAR OS ESFORÇOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS WEPs?

Embora não haja obrigação formal de relatar, sua empresa é fortemente encorajada a tomar medidas para monitorar e relatar o progresso, uma vez que isso mostra o compromisso com a agenda de igualdade de gênero. O Princípio 7 fala explicitamente sobre as empresas relatarem o progresso e ressalta que a responsabilidade e a transparência andam de mãos dadas, uma vez que é difícil gerenciar e avaliar avanços se ele não for medido.

Consulte também as etapas da jornada WEPs em Sustentar e Relatar a seguir.

[Veja também WEPs FAQ](#)

## OS WEPs E OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Em 2015, a comunidade internacional adotou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos Sustentáveis das Nações Unidas (os “Objetivos Globais”).

A igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres estão no centro dessa agenda global.<sup>3</sup> Ela foi criada com base em metas de desenvolvimento acordadas internacionalmente e adotadas durante a década de 1990, levando à adoção da Declaração do Milênio e dos oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio em 2000. Isso inclui a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim das Nações Unidas, universalmente adotada na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher em Pequim, em 1995; e a ratificação das normas internacionais do trabalho, incluindo as principais convenções de igualdade de gênero sobre igualdade de remuneração (nº 100 de 1951), discriminação (nº 111 de 1958), trabalhadores com responsabilidades familiares (nº 156 de 1981) e proteção à maternidade (nº 183 de 2000).

**Os WEPs são o principal veículo de entrega corporativa nas dimensões de igualdade de gênero dessas Metas Globais.**





A igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres são essenciais para cada um desses 17 objetivos e, em particular, para o quinto objetivo (ODS5) em alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.<sup>4</sup>

Alcançar a igualdade de gênero em uma escala global não é algo que pode ser feito por uma única entidade ou organização. As Metas Globais e os WEPs, portanto, promovem a colaboração intersetorial e parcerias de longo prazo entre o setor público, o setor privado e a sociedade civil para acelerar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, cadeia de valor e comunidade.<sup>5</sup>



**O setor público** compreende o governo em todos os níveis. O estado desempenha um papel integral na criação de um ambiente favorável com políticas para implementar financiamento, programas, educação e desenvolvimento de habilidades para apoiar o empoderamento das mulheres e a igualdade de gênero.



**O setor privado** compreende empresas de todos os tamanhos e setores, bem como organizações, como associações profissionais e comerciais. Os WEPs apoiam o setor privado no avanço da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, ao longo de suas cadeias de abastecimento e nas comunidades locais. Como um grande empregador, o setor privado tem responsabilidades importantes de liderança e defesa com efeitos em cascata em toda a sociedade



**As organizações da sociedade civil** compreendem organizações acadêmicas, sem fins lucrativos, não governamentais e indivíduos. Elas desempenham um papel fundamental no apoio ao empoderamento das mulheres e à igualdade de gênero.<sup>6</sup>

Tendo os WEPs como um guia orientador, o setor privado pode promover parcerias com várias partes interessadas para alcançar os ODS e promover a igualdade de gênero no local de trabalho, cadeia de valor e comunidade.

## OBJETIVOS E METAS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL ESPECÍFICOS DE GÊNERO

Os Objetivos e Metas de Desenvolvimento Sustentável podem ser conectados a cada um dos sete Princípios de Empoderamento das Mulheres conforme indicado abaixo.





**METAS ESPECÍFICAS DE GÊNERO DOS ODS**

1.4	Até 2030, garantir que todos os homens e mulheres, em particular os pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais aos recursos econômicos, bem como acesso a serviços básicos, propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, herança, recursos naturais, novas tecnologias e serviços financeiros apropriados, incluindo microfinanças.	
5.1	Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todos os lugares.	      
5.2	Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas pública e privada, incluindo tráfico e exploração sexual e outros tipos de exploração.	
5.3	Eliminar todas as práticas prejudiciais, como casamento infantil, precoce e forçado e mutilação genital feminina.	
5.4	Reconhecer e valorizar o cuidado não remunerado e o trabalho doméstico por meio da prestação de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, e a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme nacionalmente apropriado.	
5.5	Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e oportunidades iguais de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.	 
5.6	Garantir o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos de acordo com o Programa de Ação da CIPD e a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.	 
5.a	Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais de acordo com as leis nacionais.	
5.b	Melhorar o uso de tecnologias facilitadoras, em particular as TICs, para promover o empoderamento das mulheres.	      
5.c	Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.	
8.5	Até 2030, alcançar emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.	
8.8	Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores migrantes, em particular mulheres migrantes e aqueles em empregos precários.	

Essa lista não é de forma alguma uma lista abrangente de todas as metas e ações que precisam ser tomadas para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. Convidamos você a explorar os objetivos adicionais dos ODS que fazem referência e priorizam ações para a igualdade de gênero.<sup>7</sup> Além disso, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim fornece um plano progressivo para os governos e a comunidade internacional fazerem avanços em direção à igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.<sup>8</sup> Consulte a seção que cobre transparência e responsabilidade apresentada [aqui](#) nesta brochura que inclui indicadores para empresas medirem e relatarem.

Considerar  
**Assinar**

Ativar

Envolver

Sustentar

Relatar

Apêndice



# ASSINAR

## PREENCHIMENTO DA INSCRIÇÃO

Este tutorial oferece orientação sobre como preencher todos os aspectos da inscrição nos WEPs: [Como Preencher a Inscrição](#)

## CRIANDO UMA PÁGINA DE PERFIL DA EMPRESA

A página de perfil da empresa oferece a cada signatário um lugar na comunidade WEPs. Inclui a foto e a citação da CEO ou do CEO e oferece uma oportunidade para relatar o progresso feito e compartilhar as lições aprendidas para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, cadeia de valor e comunidade.

Para obter um tutorial passo a passo, [CLIQUE AQUI](#)

## COMUNICANDO SEU COMPROMISSO WEPs

Todas as empresas signatárias são encorajadas a tornar seu compromisso WEPs visível. Há muitos benefícios em fazer isso junto a clientes, equipe de profissionais, grupos de investidores e acionistas e a sociedade em geral. Ao comunicar sua adesão aos WEPs, a empresa está tornando público um compromisso de que irá trabalhar para atingir os mais altos padrões de igualdade de gênero e de ações pelo empoderamento das mulheres. O Secretariado WEPs está pronto para oferecer suporte, orientação e capacitação para ajudar as empresas a tornar a promessa dos WEPs uma realidade.

Assim que a inscrição for aprovada, você receberá um [Pacote de Boas-Vindas WEPs](#) com modelos de comunicação interna e externa, mensagens importantes e materiais de mídias sociais e divulgação.



## PREENCHIMENTO DA INSCRIÇÃO

[FAQ WEPs](#)

[Declaração de Apoio do/da CEO](#)

[Como Preencher a Inscrição WEPs](#)

[Doar Para WEPs](#)

[Pacote de Boas-Vindas WEPs](#)

[Trello WEPs](#)

[Como Criar uma Página de Perfil da Empresa](#)

[Como Relatar o Progresso](#)

[WEPs Resources](#)



## #WECOMMIT

Nós encorajamos você a comunicar o seu compromisso com os WEPs com #WeCommit nas redes sociais:

[facebook.com/WEPrinciples](https://facebook.com/WEPrinciples)

[linkedin.com/showcase/weprinciples](https://linkedin.com/showcase/weprinciples)

[twitter.com/WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)

[youtube.com/Women's Empowerment Principles by UN Women](https://youtube.com/Women's Empowerment Principles by UN Women)

Considerar

Assinar

**Ativar**

Envolver

Sustentar

Relatar

Apêndice



# ATIVAR

Esta seção fornece descrições de cada um dos sete Princípios com recomendações claras para ajudar a identificar as áreas prioritárias para melhoria e como agir. Estudos de caso com signatárias em todo o mundo fornecem exemplos concretos de implementação de WEPs, como a promoção de mais mulheres para posições de liderança estratégica, eliminando a disparidade salarial de gênero e ativando parcerias com empresas de propriedade de mulheres para uma cadeia de suprimentos mais inclusiva. Nós encorajamos você a compartilhar suas boas práticas e marcar #WeShare nas redes sociais.

Seguindo as descrições e estudos de caso sobre os 7 Princípios, é fornecida uma visão geral dos recursos WEPs disponíveis. Isso inclui a Ferramenta WEPs Análise de Lacuna de Gênero, a Ferramenta de Diagnóstico para Remuneração Equivalente e uma série de notas de orientação, estudos de caso de empresas, modelos de políticas e muito mais. Esses recursos foram desenvolvidos para ajudar a ativar sua jornada de implementação dos WEPs (veja também [www.weps.org/resources](http://www.weps.org/resources)).

<p><b>1</b>  <b>PRINCÍPIO</b></p> <p><b>Estabelecer liderança corporativa de alto nível</b></p>	<p><b>2</b>  <b>PRINCÍPIO</b></p> <p><b>Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho - respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação</b></p>	<p><b>3</b>  <b>PRINCÍPIO</b></p> <p><b>Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens trabalhadores</b></p>	<p><b>4</b>  <b>PRINCÍPIO</b></p> <p><b>Promover a educação, o treinamento e o desenvolvimento profissional das mulheres</b></p>
<p><b>5</b>  <b>PRINCÍPIO</b></p> <p><b>Implementar práticas de desenvolvimento empresarial, cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres</b></p>	<p><b>6</b>  <b>PRINCÍPIO</b></p> <p><b>Promover a igualdade por meio de iniciativas e defesa da comunidade</b></p>	<p><b>7</b>  <b>PRINCÍPIO</b></p> <p><b>Medir e relatar publicamente o progresso para alcançar a igualdade de gênero</b></p>	<p><b>WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES</b></p>



# PRINCÍPIO 1

## ESTABELECEM LIDERANÇA CORPORATIVA DE ALTO NÍVEL PELA IGUALDADE DE GÊNERO

- Afirmar o apoio e políticas diretas de alto nível para a igualdade de gênero e os direitos humanos, inclusive de uma perspectiva intersetorial.
- Criar uma força-tarefa de alto nível para definir o caso estratégico da empresa para a igualdade de gênero, identificar áreas prioritárias e consultar as partes interessadas internas e externas no desenvolvimento de políticas, programas e planos de implementação da empresa para a igualdade de gênero.
- Estabelecer metas e objetivos em toda a empresa para a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e medir o progresso por meio de indicadores de desempenho claros.
- Tornar as gerências em todos os níveis responsáveis pelos resultados em relação a essas metas e objetivos, incluindo-os nas descrições de cargos e análises de desempenho.
- Garantir que as políticas existentes sejam sensíveis ao gênero – identificando fatores que afetam mulheres e homens de maneira diferente – e que a cultura corporativa promova a igualdade e a inclusão.
- Analisar os requisitos para associação ao conselho e outros órgãos e comitês de governança para eliminar qualquer discriminação ou preconceito contra as mulheres.

### COMO SER TRANSPARENTE...

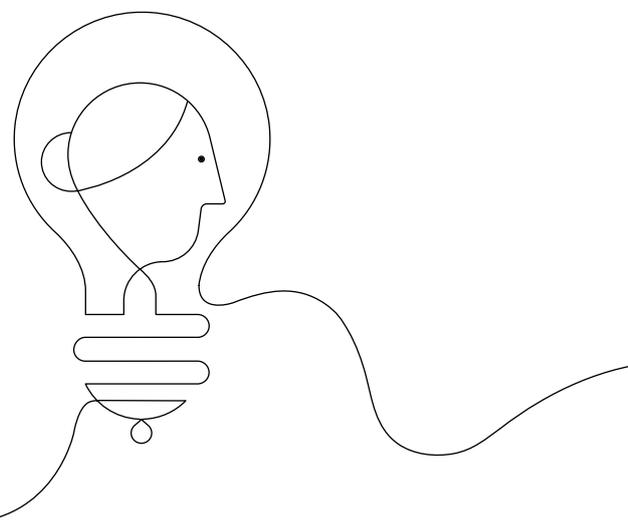
- Publique o seu compromisso com WEPs e com o avanço da igualdade de gênero com destaque no site da empresa, em materiais de recrutamento e relatórios de sustentabilidade corporativa.
- Desenvolva um plano de ação com metas claras e com prazo determinado e apoiado por diretrizes práticas de implementação.
- Inclua o progresso na implementação dos WEPs nos relatórios anuais, ESG e de sustentabilidade da empresa.

## SIGNATÁRIAS WEPs EM AÇÃO

- **Uma associação empresarial líder global** para o comércio aberto e sustentável alavancou seu compromisso com os WEPs para impulsionar a mudança entre suas organizações membros.<sup>9</sup> Eles estão fazendo parceria com a ONU Mulheres para apoiar um grupo de grandes empresas com sede na Europa e cadeias de abastecimento na Ásia por meio de um programa de treinamento e capacitação exclusivo de 10 meses que permite às empresas avaliar seu progresso atual e definir metas e planos de ação claros para construir negócios e cadeias de abastecimento com maior inclusão de gênero.<sup>10</sup>
- Uma bolsa de valores **canadense** aproveitou a estrutura WEPs para mudar sua própria organização -- implementando iniciativas tangíveis sobre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres -- e para inspirar outras organizações a fazer o mesmo.<sup>11</sup>
- Uma empresa multinacional **francesa** de telecomunicações assinou um acordo sem precedentes com a UNI Global Union, um sindicato internacional, empenhado em alcançar a igualdade de gênero global. Cobrindo amplas áreas de igualdade de gênero, discriminação e violência contra as mulheres e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o acordo global se aplica a todos os 143.000 profissionais em todo o mundo. Garantir a adesão das lideranças seniores foi crucial para tornar isso uma realidade.<sup>12</sup>
- Uma empresa de construção da **Geórgia** desenvolveu um Plano de Ação WEPs para aumentar a porcentagem de mulheres na alta liderança de 20% para 50%. Dos dez cargos gerenciais mais altos, cinco são ocupados por mulheres. Durante o desenvolvimento do Plano de Ação WEPs, apenas 20% das gerências para canteiros de obras eram mulheres. Atualmente, as mulheres são a maioria na gestão de obras em complexos residenciais -- uma posição que antes era considerada um "trabalho para homens".
- No **Líbano**, um **produtor internacional de produtos de higiene pessoal** tinha como meta ter 50% de mulheres entre o quadro de profissionais e de alta gerência. Em 2020, a empresa superou essa meta. Um banco libanês é o único banco do país com uma gerente geral mulher. Além disso, 49% dos cargos de gestão nesse banco são ocupados por mulheres.



- Um dos maiores operadores logísticos da **Itália** estabeleceu uma força-tarefa dedicada em toda a organização para impulsionar a mudança cultural e organizacional na diversidade e igualdade de gênero. O departamento de gestão de risco do grupo monitora quaisquer questões relatadas de gênero e diversidade, incluindo violações de direitos humanos e políticas de gênero. A empresa relata anualmente o progresso e todas as informações são revisadas e aprovadas pelo conselho de administração da empresa.<sup>13</sup>
- Uma empresa de serviços de combate à lavagem de dinheiro e diligência ao cliente na **Nova Zelândia** está implementando políticas holísticas no local de trabalho que capacitam as mulheres e promovem a igualdade e a inclusão.
- Na **Turquia**, uma empresa multissetorial publicou um manifesto denominado “An Equal Life” (Uma Vida Equitativa), que destaca a inclusão e a diversidade. Como parte dessa abordagem, a empresa também lançou um dicionário que inclui palavras e expressões para substituir a linguagem sexista e estereotipada por uma linguagem sensível ao gênero.





## PRINCÍPIO 2

### TRATAR TODAS AS MULHERES E HOMENS EQUITATIVAMENTE NO TRABALHO - RESPEITAR E APOIAR OS DIREITOS HUMANOS E NÃO DISCRIMINAÇÃO

- Promover uma cultura de trabalho inclusiva e remover a discriminação com base no gênero de todas as políticas e práticas.
- Pagar remuneração igual, incluindo benefícios e bônus, por trabalho de igual valor e garantir, no mínimo, um salário digno para todas as mulheres e homens funcionários.
- Implementar práticas de recrutamento e retenção com perspectiva de gênero e recrutar e nomear proativamente mulheres para cargos gerenciais e executivos e para a diretoria corporativa.
- Oferecer arranjos de trabalho flexíveis, oportunidades de licença e reingresso em cargos de remuneração e status equivalentes.
- Apoiar o acesso de mulheres e homens a cuidados infantis e dependentes por meio de serviços, recursos e informações.
- Incentivar os homens a tirarem licença parental
- Garantir oportunidades iguais para mulheres de diversas origens para liderar em atribuições importantes e grupos de trabalho.

#### COMO SER TRANSPARENTE...

- Colete dados desagregados por sexo de todo o time de profissionais – por nível e tipo de contrato, desempenho e promoções.
- Divulgue uma declaração explícita da empresa que proíba a discriminação de gênero na contratação, políticas de retenção, promoção e remuneração (salário, bônus e benefícios).
- Revise e analise a remuneração de todos os funcionários por gênero, categoria funcional e cargo.
- Faça pesquisas regulares a equipe de profissionais para obter suas opiniões sobre as políticas de igualdade de gênero e planos de ação para possíveis necessidades de ajustes.

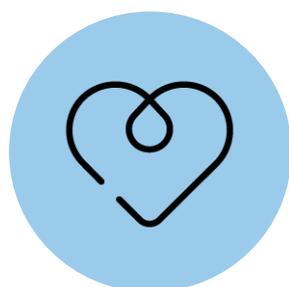


## SIGNATÁRIAS WEPs EM AÇÃO

- Em 2017, uma **associação global da indústria** introduziu medidas de igualdade de remuneração para reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens e garantir que as mulheres sejam pagas de acordo com o mercado. Seu relatório de disparidades salariais de gênero em 2018 havia mostrado práticas como usar o pagamento anterior de um candidato para definir ofertas salariais, perpetuando inadvertidamente o pagamento insuficiente das mulheres. Em vez disso, a associação começou a pedir expectativas salariais e a alinhar o salário das mulheres com as referências e orçamentos da indústria.<sup>14</sup>
- Uma empresa de turismo na **Costa Rica** tem usado a Ferramenta de Diagnóstico de Remuneração Igualitária (DIR), desenvolvida pela ONU Mulheres no Programa “Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios” -- implementado com a OIT e financiada pela eu –, para analisar as disparidades salariais de gênero por cargos, bem como por trabalho de igual valor, avaliando como os estereótipos de gênero podem ter influenciado a remuneração de determinados tipos de empregos.
- No **Equador**, uma seguradora multinacional desenvolveu um Guia de Igualdade de Gênero para o Setor Privado. O documento é um guia para implementar boas práticas para alcançar a igualdade de gênero no mercado de trabalho e nas empresas. O guia inclui estratégia de igualdade de gênero, processo de recrutamento e seleção, desenvolvimento profissional e treinamento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, remuneração, ações contra a violência de gênero, igualdade de gênero e bem-estar e ferramentas de comunicação.
- Uma seguradora internacional na **Geórgia** fez uma campanha de empregos em larga escala para contratar representantes de vendas mulheres e lhes ofereceu uma carreira, independentemente de sua experiência anterior ou idade. No geral, mais de 700 candidatos, 80% dos quais eram mulheres, foram contratados durante a campanha em três fases. Mulheres com origens, experiências e idades diversas ingressaram na empresa, gerando uma transformação cultural. Como resultado, as vendas aumentaram 50% e as taxas de retenção de profissionais dobraram.
- Uma empresa multinacional **italiana** com presença em mais de 30 países lista um número igual de candidatos mulheres e homens para todas as funções e níveis

de trabalho. Como resultado, o número de mulheres candidatas na lista passou de 35% em 2017 para 42% em 2019.<sup>15</sup>

- Uma operadora de logística **libanesa** continua a quebrar estereótipos de gênero ao recrutar mulheres carteiras de maneira proativa e foi reconhecida como uma pioneira de ODS em igualdade de gênero e inclusão econômica. Uma pesquisa com a equipe descobriu que 96% recomendaria esse operador como um empregador por suas políticas pela igualdade de gênero.
- A sucursal da **Moldávia** de uma empresa multinacional de telecomunicações desenvolveu uma alternativa de programa flexível (Flexi Horas) para apoiar os seus funcionários como pais e cuidadores e possibilitar a reintegração gradual após a licença parental. A empresa oferece, em sua plataforma interna de e-learning, diversos cursos e atividades educacionais para crianças – em apoio aos pais que trabalham.
- Um grupo **sul-africano** de produtos químicos prioriza o avanço da igualdade de gênero dentro do Grupo. Em 2019, a direção e, especificamente, o Comitê de Ética e Social, endossaram a estratégia e destacaram a importância da igualdade de gênero. A diretoria executiva é responsabilizada por meio do monitoramento regular das metas da empresa em termos de promoção de gênero.
- Uma empresa líder em florestas e produtos florestais no **Uruguai** desenvolveu, em colaboração com o sindicato da empresa e o Ministério de Desenvolvimento Social, um centro de educação infantil e creche. A empresa forneceu a infraestrutura necessária para a instalação e operação do centro, bem como os equipamentos iniciais para a implantação e manutenção do serviço. O sindicato é responsável pela manutenção do prédio e o órgão do governo é responsável por custear as despesas mensais de manutenção do serviço.
- O escritório de uma grande empresa multinacional de bens de consumo no **Vietnã** desenvolveu um programa multidimensional de cinco anos e um compromisso de liderança para promover a igualdade de gênero no local de trabalho. A estratégia inclui o treinamento obrigatório e especializado para equipes de liderança sobre preconceito inconsciente de gênero, programas de treinamento para mulheres líderes, a promoção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional por meio de novos regulamentos internos e o estabelecimento e medição de metas para o equilíbrio de gênero em cada nível de função. Uma conquista importante da estratégia foi a nomeação da primeira mulher CEO da empresa desde 1995.



## PRINCÍPIO 3

### GARANTIR A SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR DE TODAS AS MULHERES E HOMENS TRABALHADORES

- Estabelecer políticas e procedimentos internos, incluindo um sistema de denúncia confidencial para prevenir e abordar todas as formas de violência e assédio sexual no trabalho.
- Treinar equipes de segurança e gerência para reconhecer sinais de violência contra mulheres, tráfico humano, trabalho e exploração sexual e para lidar imediatamente com casos de violência doméstica -- especialmente para equipes que trabalham remotamente e durante pandemias e crises globais, quando demais serviços de apoio podem ficar sobrecarregados ou menos disponíveis.
- Garantir a todo o grupo de profissionais, incluindo trabalhadoras e trabalhadores de meio período, acesso igual ao seguro saúde e suporte personalizado para pessoas com necessidades especiais, incluindo pessoas com deficiência e sobreviventes de violência e assédio.
- Respeitar os direitos de mulheres e homens à licença para atendimento médico e aconselhamento para todas e todos, incluindo seus dependentes.
- Fornecer condições de trabalho seguras e proteção contra a exposição a materiais perigosos e divulgar riscos potenciais, incluindo para a saúde reprodutiva.
- Aborde as questões de segurança e proteção, incluindo viagens de / para o trabalho e viagens de negócios.

#### COMO SER TRANSPARENTE...

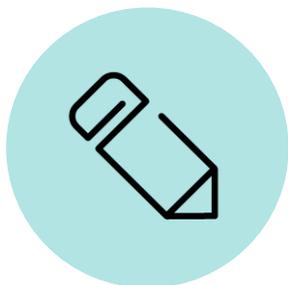
- Revise e divulgue regularmente a política e os procedimentos da empresa contra a violência e o assédio sexual.
- Consulte todas e todos os profissionais para obter as opiniões sobre questões de saúde e segurança e divulgue os resultados.
- Faça um inventário com perspectiva de gênero das condições de saúde e segurança (incluindo iluminação do terreno da empresa) e equipamentos e disponibilize as informações a toda equipe

## SIGNATÁRIAS WEPs EM AÇÃO

- Um grupo empresarial **argentino** dedicado à fabricação, importação, comercialização e distribuição de bens e eletrodomésticos ampliou sua política de erradicação da violência contra a mulher para prestar apoio em casos de violência doméstica. Durante a pandemia, o grupo empresarial avaliou o grau de conhecimento da política e dos protocolos com toda a equipe para garantir que as pessoas que trabalham na empresa saibam como agir em caso de violência. Além disso, ofereceu acesso à sua política e protocolo para sua cadeia de valor.
- Uma empresa de cosméticos da **Costa Rica**, que também atua em outros países do mundo, possui protocolos para prevenir, identificar e referenciar casos de violência contra a mulher em seu quadro de profissionais. Além de conscientizar o público interno sobre o tema, a empresa também realiza campanhas externas pelo fim da violência contra as mulheres.
- Um líder internacional **equatoriano** especializado em varejo farmacêutico desenvolveu um programa para abordar e prevenir a violência de gênero contra as mulheres e para promover o empoderamento das mulheres. Mais de 2.000 pessoas – entre funcionárias, funcionários, pais e mães, alunas, alunos, professoras e professores receberam treinamentos nessas questões.
- Um produtor internacional **francês** de produtos de higiene pessoal reconheceu a necessidade de abordar o assédio sexual no local de trabalho e desenvolveu uma iniciativa para combater o sexismo diário no trabalho. Encorajou as gerências e outras partes interessadas importantes a demonstrar sua adesão, inscrevendo-se ativamente em campanhas que revelam como é o sexismo cotidiano. Essas campanhas foram complementadas por treinamentos voluntários e obrigatórios para os profissionais.<sup>16</sup>
- Uma organização de serviços financeiros na **Geórgia** contribuiu para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional da equipe, notificando funcionárias e funcionários de que o fim do dia útil é às 18h em ponto todos os dias. Durante o isolamento da pandemia de COVID-19, a empresa conversou com seus profissionais para avaliar o bem-estar e perguntou sobre suas necessidades específicas. Foi criado um “Fundo Especial de Apoio Financeiro” exclusivamente para os colaboradores e familiares, o que se revelou uma iniciativa muito oportuna e necessária.



- Uma pequena empresa de hospedagem **jamaicana** – que teve as operações afetadas substancialmente em função da pandemia de COVID-19 - optou por reduzir o horário de trabalho da equipe em vez de dispensar o pessoal. Com as mulheres sendo mais propensas a trabalhar no setor de acomodação e alimentação (54%, de acordo com a Organização Mundial do Turismo das Nações Unidas em 2020), elas têm mais riscos de ter a autonomia financeira afetada em função dos impactos da pandemia da COVID-19.
- Um banco **libanês** organiza sessões anuais de conscientização sobre “Saúde do Coração das Mulheres” com foco em ajudar as mulheres a prevenir doenças cardíacas e promover diagnósticos precoces.
- Na **Índia**, um **fabricante de roupas** em West Bengal oferece bicicletas sem juros e empréstimos de veículos de duas rodas para promover a segurança e a independência das mulheres durante as viagens de ida e volta para o trabalho e em suas comunidades. Uma **empresa de software** lançou sua iniciativa ‘IN it to WIN it’ (Nessa para Ganhar) durante a pandemia de COVID-19 para que profissionais possam se adaptar e tenham sucesso no trabalho de casa. Essas medidas incluem: ‘Offs especiais’ para proteger as pessoas de serem dispensadas durante o bloqueio, opções de trabalho em tempo parcial e flexível para mulheres que ocupam cargos de cuidado, uma equipe de saúde composta por mulheres, uma apólice de seguro de proteção para COVID-19 e um helpdesk composto por mulheres para direcionamento de perguntas sobre o bem-estar pessoal e familiar.
- Uma empresa multinacional de serviços financeiros com sede na **Espanha** adotou uma política de “desconexão digital” que obriga a equipe a interromper a comunicação e desligar todos os dispositivos entre as 19h e 8h<sup>17</sup>
- Na **Turquia**, uma **empresa multissetorial** desenvolveu diretrizes para conscientizar a equipe sobre a violência contra mulheres e meninas. A diretriz consiste em informações sobre os conceitos de gênero, tipos de violência de gênero, os sinais de violência e informações detalhadas sobre canais de denúncia, linhas de apoio, aplicativos móveis e outros mecanismos de apoio disponíveis na Turquia. Uma **empresa de gasolina liquefeita** lançou a campanha “Diga Não à Violência Doméstica” no início da pandemia de COVID-19. Por meio de sua rede de revenda em diferentes cidades, folhetos sobre canais de denúncia de violência doméstica, linhas de apoio, aplicativos móveis e outros mecanismos de apoio foram distribuídos para clientes mulheres. Como resultado, a empresa atingiu mais de 150.000 mulheres.



## PRINCÍPIO 4

### PROMOVER EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL PARA MULHERES

- Investir em políticas e programas no local de trabalho que abram caminhos para o avanço das mulheres em todos os níveis e em todas as áreas de negócios.
- Incentivar as mulheres a entrar em campos de trabalho não tradicionais e em funções geradoras de receita.
- Garantir igualdade de acesso e participação em todos os programas de educação e treinamento apoiados pela empresa.
- Fornecer oportunidades iguais para networking formal e informal e programas de mentoria, considerando as responsabilidades familiares da equipe ao agendar atividades.
- Realizar treinamento e conscientização sobre a política corporativa de igualdade de gênero e o plano de ação, inclusive sobre assédio sexual e preconceito inconsciente.

#### COMO SER TRANSPARENTE...

- Colete dados desagregados por sexo sobre profissionais que participam de treinamento, orientação e outras oportunidades de desenvolvimento de carreira. Inclua dados sobre o número de horas de treinamento, categorias de cargos e títulos.
- Consulte as pessoas sobre suas necessidades de treinamento e analise os resultados desagregados por sexo.



## SIGNATÁRIAS WEPs EM AÇÃO

- Um fabricante de automóveis multinacional **francês** reconheceu a importância da participação das mulheres, desde o design até as vendas, e está empenhado em aumentar o número de engenheiras e técnicas, inclusive em nível sênior. Uma rede que abrange toda a empresa busca a visão de mulheres em áreas como pesquisa e desenvolvimento, design de automóveis, operações, atendimento ao cliente e RH. Seu escopo inclui contribuir para os interesses e operações comerciais da empresa por meio de conselhos inovadores, pragmáticos e ocasionalmente revolucionários.<sup>18</sup>
- Na **Geórgia**, uma **empresa de inclusão financeira** iniciou um programa de mentoria para funcionárias para melhorar a retenção, produtividade e desempenho e promover a diversidade e inclusão no local de trabalho. O programa abrangeu funcionárias baseadas na sede e nos escritórios de campo. Como resultado, 107 funcionárias foram promovidas na empresa em 2020. Uma **universidade privada de tecnologia** lançou uma iniciativa para realizar vários projetos para mulheres em alfabetização digital, tecnologia e programação em colaboração com uma aceleradora de startups global. A empresa lançou três rodadas de Escola de Codificação para Mulheres e treinou até 60 meninas e mulheres.
- Um provedor de serviços integrado com escritórios na **Jordânia** incentiva as mulheres a entrar em campos de trabalho não tradicionais em áreas relacionadas à manutenção (por exemplo, eletricidade, ar-condicionado, encanamento, carpintaria, reforma, decoração, instalações). Ao fornecer um ambiente seguro e livre de assédio por meio de um aplicativo, a empresa está ajudando a empoderar as mulheres economicamente e criando novas funções de geração de receita para elas. A empresa também lançou um site que incentiva as mulheres a fazerem a manutenção sozinhas, compartilhando dicas e vídeos de instruções.
- Um banco e uma empresa acionária no **Kuwait** administra programas de liderança feminina e lançará uma iniciativa de treinamento em 2021 para que as mulheres avancem para cargos de supervisão e gerenciamento intermediário. A iniciativa permitirá uma melhor compreensão sobre diversidade e inclusão no local de trabalho.
- Uma startup **libanesa**, especializada na produção de produtos de beleza a partir do mel, está expandindo seu programa existente de aquisição de pequenos apicultores

para incentivar as mulheres a se tornarem apicultoras. Atualmente, 54% da equipe da empresa é formada por mulheres.

- Seguindo a iniciativa global 'ALL IN' (apostar tudo) de uma grande empresa de auditoria e consultoria para acelerar o gênero e a inclusão, o escritório da **Malásia** procurou abordar sistematicamente o baixo número de mulheres que progrediram para cargos de liderança. Foram tomadas medidas para descartar o preconceito para promoção e apresentadas mais mulheres em suas comunicações para destacar a elas a viabilidade de uma carreira de liderança. A empresa também passou a ter programas de mentoria para mulheres, com mentoras mulheres mais sêniores.
- Uma empresa de gestão de marca industrial **sul-africana** implementou uma estratégia 40/2020 que visava aumentar a representação feminina em sua força de trabalho para 40% em todos os níveis seniores da empresa até 2020. A empresa lançou um Programa de Desenvolvimento de Liderança Feminina para aumentar o número de mulheres recrutadas e em 2020 alcançou 41% de mulheres em cargos de nível sênior.
- Na **Turquia**, uma empresa de eletrodomésticos forneceu treinamentos técnicos para gerenciar a mudança na demanda por diferentes funções dentro da empresa. Durante a crise da COVID-19, a empresa abriu um concurso para capacitação de pessoas de front office se tornarem técnicas e técnicos (a demanda por esse tipo de serviço havia aumentado). Como resultado, cerca de 200 mulheres concluíram o treinamento e passaram a prestar assistência técnica a clientes.
- Uma empresa de beleza global de vendas sociais com sede no **Reino Unido** lançou uma plataforma de aprendizagem e comunidade on-line em maio de 2019, disponível em 41 países. Tem como objetivo melhorar a vida de 100 milhões de mulheres a cada ano, aumentando seu potencial de ganhos.<sup>19</sup>
- Uma **empresa com sede nos Estados Unidos treina sobreviventes do tráfico humano** para se tornarem engenheiras de software de sucesso. Foi recebida com descrença e rejeição de muitos na indústria de tecnologia que não conseguiam imaginar sobreviventes na programação de software, muito menos em um espaço de trabalho administrado por mulheres sem experiência em programação. Agora em seu sexto ciclo completo de bootcamp, a empresa treinou alunos para dar aulas e ajudar a treinar mais sobreviventes.<sup>20</sup>



# PRINCÍPIO 5

## IMPLEMENTAR O DESENVOLVIMENTO DA EMPRESA, CADEIA DE FORNECIMENTO E PRÁTICAS DE MARKETING QUE EMPODEREM AS MULHERES

- Exigir que empresas parceiras de negócios e da cadeia de fornecimento adotem os WEPs e forneçam informações sobre suas políticas e práticas de igualdade de gênero.
- Estabelecer programas de diversidade de fornecedores que busquem ativamente expandir as relações comerciais com empresas pertencentes a mulheres e apoiá-las no acesso.
- Investir em negócios liderados por mulheres e apoiar soluções sensíveis ao gênero para suas barreiras de acesso a capital e produtos e serviços financeiros que atendam às suas necessidades.
- Remover os estereótipos nocivos baseados em gênero em todos os materiais de mídia e publicidade da empresa, respeitando sistematicamente a dignidade das mulheres e dos homens e retratando a todas e todos como pessoas com personalidades progressivas, inteligentes e multidirecionais.
- Certificar-se de que os produtos, serviços e instalações da empresa não sejam usados para tráfico de humanos e / ou exploração laboral ou sexual.

### COMO SER TRANSPARENTE...

- Divulgue uma declaração de política de nível executivo sobre o apoio da organização às práticas de igualdade de gênero em sua cadeia de suprimentos.
- Realize análises da cadeia de abastecimento da empresa, incluindo o número de Signatárias WEPs e empresas pertencentes a mulheres.
- Registre reclamações e elogios em relação à representação da empresa de mulheres e meninas em materiais de marketing e públicos. Analise-os e identifique estratégias para lidar com as questões.

## SIGNATÁRIAS WEPs EM AÇÃO

- Na **Argentina**, uma empresa especializada em decoração para o lar fez parceria com uma organização sem fins lucrativos, dedicada a promover a inclusão de mulheres vulneráveis no mercado de trabalho, para implementar um programa para integrar mais empresas de propriedade de mulheres em sua cadeia de suprimentos por meio de investimentos e treinamento de empresas pertencentes a mulheres.
- No **Brasil**, grandes empresas multinacionais apoiam pequenas e médias empresas pertencentes a mulheres para superar a crise da COVID-19 por meio da compra de seus produtos ou serviços.
- Uma empresa **canadense** de serviços de transporte rodoviário decidiu em 2016 garantir uma força de trabalho mais equilibrada de mulheres e homens. A empresa identificou o marketing como uma estratégia e um canal chave para recrutar mais mulheres. Retratar mulheres e homens em caminhões ajudou a superar os estereótipos de gênero. Embora enfrentando o estigma associado ao transporte rodoviário e um setor dominado por homens, dissuadindo candidatas do sexo feminino, é otimista que seus esforços de marketing continuarão a atrair um conjunto mais diversificado de talentos.<sup>21</sup>
- O maior banco da **Costa Rica** pediu a seus fornecedores que assinassem os WEPs para mostrar seu compromisso com a igualdade de gênero e organizou treinamentos para sua implementação. Como resultado, um primeiro grupo de sete fornecedores assinou os WEPs para comemorar o Dia Internacional da Mulher em 2020 e tem trabalhado na sua implementação desde então.
- Uma marca de moda **dinamarquesa** com escritórios no Reino Unido e nos Estados Unidos tem um firme compromisso com a igualdade de gênero. As cadeias de suprimentos da moda são historicamente longas e complicadas, com até 10 fornecedores por peça de roupa. Para impulsionar mudanças estruturais e significativas, a empresa precisava de um entendimento completo de sua cadeia de suprimentos, das comunidades que ela afeta e das pessoas que trabalham direta e indiretamente para elas. Até o final de 2021, a empresa pretende ter 100 por cento de rastreabilidade nos três primeiros estágios de sua cadeia de suprimentos, envolvendo mais de 200 fornecedores.<sup>22</sup>



- Na **Geórgia**, um **canal de TV** transmitiu um anúncio de utilidade pública sobre a violência contra as mulheres durante o horário nobre nos primeiros meses do confinamento da COVID-19. O canal de TV iniciou uma campanha para quebrar estereótipos associados a empregos adequados para mulheres e homens. Uma **empresa de inclusão financeira** anunciou a emissão de títulos corporativos femininos no valor de mais de US \$ 5 milhões para milhares de mulheres clientes de pequenas empresas, fornecendo-lhes os produtos financeiros para expandir seus negócios. Mais de 2.300 mulheres receberam empréstimos no valor de US \$ 1,5 milhão.
- Uma marca **libanesa** especializada na fabricação de sabonetes autênticos e naturais organizou treinamentos vocacionais anuais, treinamentos em TI, atividades de conscientização e workshops de desenvolvimento de habilidades de negócios para mulheres. Impulsionada pelo espírito empreendedor das mulheres, está empenhada em manter o empoderamento das mulheres no cerne de sua marca.
- Um banco **palestino** que visa melhorar a inclusão financeira das mulheres no país oferece às empresárias um programa abrangente que inclui conscientização financeira e treinamento em alfabetização bancária. O banco também mantém um programa de Mini-MBA para mulheres empresárias para desenvolver suas habilidades empreendedoras e acessar produtos financeiros para apoiá-las no crescimento de seus negócios. Devido às restrições da COVID-19, esses programas de treinamento foram executados virtualmente.
- Em 2017, a filial **indiana** de uma empresa líder em serviços de alimentação e gestão de instalações procurou ONGs locais para obter apoio para desenvolver sua política de empreendedorismo feminino, que visava aumentar o número de mulheres fornecedoras e o valor de seus negócios na cadeia de abastecimento. Como resultado, eles aumentaram suas compras de mulheres empresárias em 200 por cento.
- Uma organização de investimento de impacto com sede em **Cingapura** fundou o primeiro título de dívida com lentes de gênero listado na bolsa de valores, relatando retorno social e financeiro. Reunindo atores multissetoriais para mobilizar investimentos do setor privado, o instrumento financeiro inovador deve capacitar 3 milhões de mulheres carentes com meios de subsistência sustentáveis. Agora em sua terceira iteração, ele está focado na construção de resiliência à COVID-19 para mulheres carentes, apresentando um portfólio de empresas focadas em mulheres para expandir seu impacto.

- Uma organização da **Tanzânia** estabeleceu um programa de resposta à COVID-19 para facilitar o acesso das mulheres empresárias aos mercados, sua compreensão das novas necessidades do mercado e para fortalecer sua resiliência e adaptabilidade.
- Em 2018, a filial **tailandesa** de uma marca global de cuidados com os cabelos lançou o anúncio e a campanha progressiva “Hair Talk” (Papo de Cabelo), que aumentou a conscientização sobre as barreiras e a discriminação que as mulheres trans enfrentam todos os dias na Tailândia. Alcançando 65 milhões de visualizações online, “Hair Talk” também gerou discussões em todo o país sobre como desafiar as normas de gênero e até encorajou algumas de suas marcas semelhantes a aumentar a representatividade de pessoas trans em seu conteúdo.
- Uma das maiores empresas de produtos de higiene da Ásia lançou uma campanha de marketing progressiva e ousada na **Malásia** para sua marca de higiene e cuidados femininos. A campanha desafia os tabus sociais ao encorajar as mulheres a falar abertamente sobre a menstruação e aprender mais sobre seus próprios corpos. Em 2018, eles também lançaram a campanha MENstruation (HOMENstruação, em tradução livre) para educar e incluir mais homens na conversa.
- Uma empresa de capital de risco nos **Estados Unidos** investe em empreendedores em estágio inicial do setor de tecnologia. Ela acredita que mais mulheres no setor de tecnologia resultam em maior inovação e maior retorno financeiro. A diversidade entre os investidores também é fundamental para evitar que oportunidades estratégicas sejam negligenciadas.
- Um conselho da indústria que opera no setor de joias no **Reino Unido** emitiu uma orientação especial para a COVID-19 sobre direitos humanos e trabalhistas para proteger grupos de risco em meio à pandemia.





## PRINCÍPIO 6

### PROMOVER A IGUALDADE POR MEIO DE DE INICIATIVAS E DEFESA DE DIREITOS COMUNITÁRIOS

- Fazer consultas à comunidade e a lideranças líderes locais - mulheres e homens - para estabelecer laços fortes e programas que beneficiem a todas e todos da comunidade.
- Dar o exemplo apresentando ações concretas para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres nas comunidades locais.
- Alavancar a influência da organização, sozinha ou em parceria, para promover a igualdade de gênero e colaborar com parcerias de negócios, fornecedores e lideranças comunitárias para alcançar resultados.
- Trabalhar com as partes interessadas e autoridades da comunidade para eliminar a discriminação e a exploração e para abrir oportunidades para mulheres e meninas.
- Promover e reconhecer a liderança e as contribuições das mulheres em suas comunidades e garantir sua participação plena e ativa nas consultas à comunidade.
- Use programas de filantropia e concessões para apoiar iniciativas comunitárias.

#### COMO SER TRANSPARENTE...

- Colete dados desagregados por sexo sobre as partes interessadas que participam de iniciativas locais.
- Consulte participantes, ou organize grupos de foco, para receber feedback sobre as iniciativas da comunidade e divulgar os resultados.
- Realize análises de impacto na comunidade para identificar impactos específicos de programas comunitários sobre mulheres e meninas.

## SIGNATÁRIAS WEPs EM AÇÃO

- Um banco no nordeste da **Argentina** promove a liderança e o empoderamento econômico das mulheres indígenas, oferecendo treinamento em inclusão financeira a artesãs e produtoras rurais em Formosa e no Gran Chaco. Durante a pandemia, foram abertos 1.200 bancos de poupança e lançado um plano de capacitação para sua utilização, que se mostrou uma ferramenta fundamental para que as mulheres continuem vendendo seus produtos.
- Importantes lideranças de negócios das empresas signatárias dos WEPs no **Brasil** registraram depoimentos sobre seu compromisso com os direitos humanos e a igualdade de gênero. Os vídeos foram postados nas redes sociais das empresas e da ONU Mulheres Brasil com o objetivo de aumentar o engajamento de outras empresas e da sociedade em geral.
- Uma empresa **canadense** de realidade virtual trabalha com comunidades indígenas, especificamente comunidades inuítes no Território Nunavut do Canadá, para divulgar as histórias dos povos indígenas.<sup>23</sup>
- Um grupo de signatárias dos WEPs na **Costa Rica** se uniu para identificar soluções inovadoras para os desafios que têm limitado o empoderamento econômico das mulheres no contexto da pandemia de COVID-19. A iniciativa reuniu participantes do setor privado, academia, instituições públicas e sociedade civil. Eles se concentraram nos desafios relacionados ao aumento de cuidados não remunerados e trabalho doméstico e distúrbios nas cadeias de valor. Também promoveram práticas de compras sensíveis ao gênero e melhoraram a gestão financeira e a formalização de negócios liderados por mulheres.
- Em vez de adquirir presentes de ano novo, uma empresa de microfinanças na **Geórgia** decidiu economizar dinheiro e conceder uma doação a uma ONG de mulheres que trabalha com comunidades de base. Como resultado, três vilas no oeste da Geórgia se beneficiaram de projetos comunitários: água potável foi fornecida a 25 famílias, um ambulatório médico foi aberto e uma biblioteca pública está funcionando agora em uma remota vila montanhosa.
- A filial **indiana** de um grande banco comercial desenvolveu um programa



para apoiar mais de 2.300 grupos de autoajuda de mulheres em 938 aldeias e mais de 20.000 empresas lideradas por mulheres na Índia rural. Os grupos de autoajuda, mulheres rurais, lideraram com sucesso várias empresas de nível de aldeia, como laticínios, agroindústria, produção de especiarias e mel e microfinanciamento para sua inclusão financeira e social.

- Uma empresa líder de tecnologia de múltiplos serviços sob demanda da **Indonésia** demonstra uma ação transformadora para garantir mobilidade segura e acesso a espaços públicos para mulheres. A empresa identificou a falta de locais seguros para mulheres em espaços públicos em Jacarta como uma questão chave que inibe o acesso igual das mulheres a oportunidades econômicas, educação e serviços. Para combater isso, eles desenvolveram uma campanha abrangente que utilizou recursos visuais, ferramentas de tecnologia, divulgação, treinamento de sua equipe, respostas físicas e produtos de negócios adaptados à clientela feminina.
- Uma agência de consultoria **jordaniana** lançou uma nova espécie de empresa social com o objetivo de capacitar os ecossistemas para capacitar as mulheres econômica e socialmente em 10 países e comprometeu uma parte de seus rendimentos para resolver os desafios locais. Desde 2017, foram reconhecidas e celebradas milhares de pessoas por meio de suas histórias e experiência em publicações, plataformas e eventos.
- Uma empresa imobiliária no **Kuwait** administra um programa de empoderamento de meninas por meio de “entretenimento educacional” de alta qualidade. O foco é incentivar meninas kuwaitianas de 10 a 18 anos a conversas saudáveis sobre questões críticas que podem influenciar positivamente a cultura adolescente e permitir o empoderamento das mulheres. A estratégia da empresa é contribuir para a sustentabilidade de longo prazo das comunidades locais, reconhecendo o forte vínculo com sua estratégia central de negócios.
- O provedor de serviços de telecomunicações **libanês** desenvolveu uma iniciativa para incentivar meninas a buscar estudos no campo das tecnologias da informação e comunicação, informando-as sobre as várias oportunidades de emprego disponíveis para elas no setor.
- Uma empresa **francesa** de alimentos e bebidas, por meio de sua marca de água engarrafada no México, implementou uma abordagem programática, política e de comunicação com três pilares de ação: 1) Recuperação econômica inclusiva

das áreas afetadas pelos terremotos de 2017 no México por meio do empoderamento econômico das mulheres; 2) Garantir que todas as mulheres tenham iguais condições e oportunidades de trabalho como os homens e 3) Sensibilizar para a importância da igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

- Um produtor de cosméticos da **Moldávia** organiza uma cerimônia de premiação dedicada a celebrar e incentivar as mulheres influentes da blogosfera que promovem a liderança feminina em várias áreas.
- A filial **filipina** de uma grande empresa de bebidas criou um programa para a autonomia econômica de 5 milhões de mulheres em toda a cadeia de valor da empresa até 2020. Desde 2011, a empresa capacitou mais de 200.000 mulheres empresárias e micro-varejistas por meio de treinamentos de educação financeira e empreendedorismo e acesso ao capital. Em 2020, foi lançada uma versão on-line para ajudar também o retorno de trabalhadoras migrantes.
- Uma multinacional **espanhola** de energia elétrica com presença no Brasil, México, Espanha, Reino Unido e Estados Unidos trabalhou com uma organização sem fins lucrativos que apoia mulheres sobreviventes de violência doméstica. Juntos, eles criaram uma escola no Brasil para eletricistas e colaboraram com celebridades influenciadoras nas comunidades locais para aumentar a conscientização sobre as oportunidades de emprego para mulheres no setor.<sup>24</sup>
- Uma rede multinacional de serviços profissionais com escritório na **África do Sul** criou um programa para desenvolver a próxima geração de mulheres líderes na África. O programa dá às meninas a oportunidade de adquirir habilidades para a vida, desenvolver-se como jovens líderes e receber financiamento para a universidade. Desde 2014, o programa formou 30 matriculantes a cada ano em Joanesburgo, Cidade do Cabo e Durban, com 90% das participantes cursando a universidade.<sup>25</sup>
- Por meio da #WomenAreSafeWith[Company](As Mulheres Estão Seguras com [nome da empresa]) na **Turquia**, uma empresa multinacional de cosméticos apoiou financeiramente duas organizações não governamentais que operam linhas diretas de emergência na VAW durante a COVID-19 para aumentar sua capacidade de atendimento devido ao aumento nas denúncias.



## PRINCÍPIO 7

### MEDIR E RELATAR PUBLICAMENTE OS PROGRESSOS PARA ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO

- ● Preencher a página de perfil de sua empresa para mostrar sua linha de base para implementação dos WEPs.
- ● Desenvolver incentivos e mecanismos de responsabilidade para acelerar a implementação dos WEPs.
- ● Coletar, analisar e usar estatísticas de gênero e dados desagregados por sexo e referências para medir e relatar resultados em todos os níveis.
- ● Fazer pesquisas regulares com as partes interessadas internas e externas para entender suas percepções e necessidades em relação à igualdade de gênero.
- ● Atingir indicadores WEPs adicionais para mostrar o progresso contínuo.
- ● Relatar anualmente o andamento da implantação dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, inclusive em outras plataformas - como o site da empresa.
- ● Usar a WEPs Gap Analysis Tool (Ferramenta de Análise de Lacunas) para estabelecer uma linha de base para a implementação dos WEPs.
- ● Compartilhar lições aprendidas e boas práticas na implementação dos WEPs com ONU Mulheres -- para publicação no site dos WEPs (estudos de caso ou entrevistas com lideranças WEPs, por exemplo).

## SIGNATÁRIAS WEPs EM AÇÃO

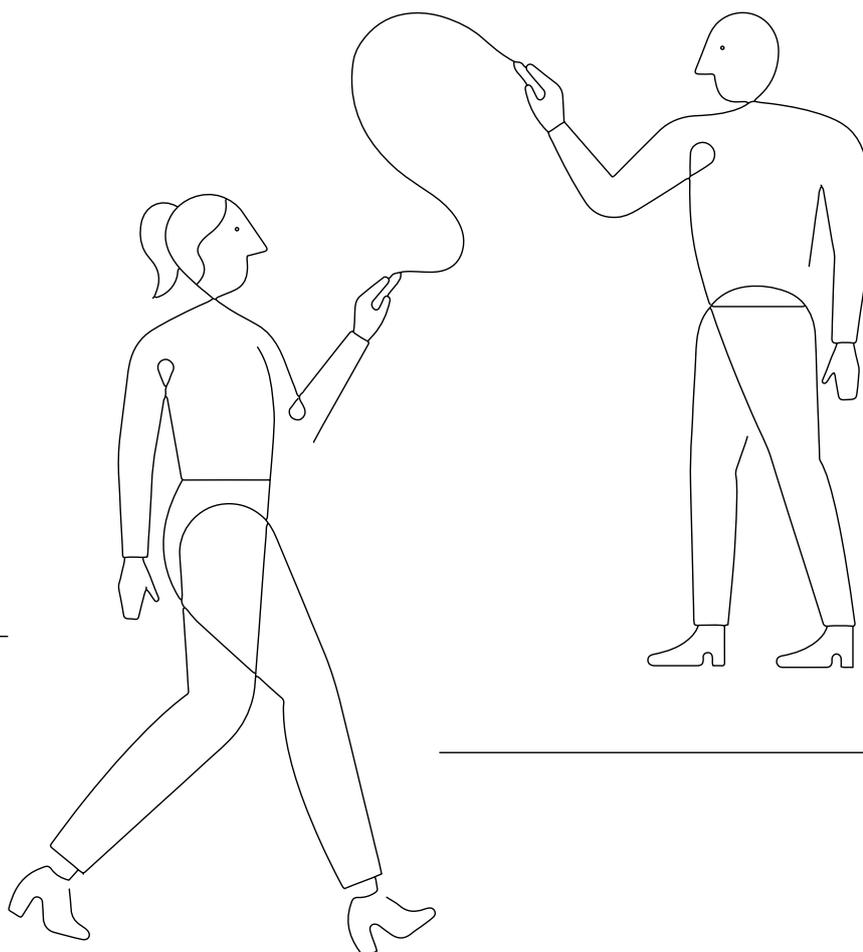
As signatárias apresentadas abaixo nos relataram sobre seu desenvolvimento em iniciativas específicas de acompanhamento do progresso e documentação dos resultados. Esses estudos de caso fornecem exemplos concretos sobre como realizar esforços de medições e relatórios transparentes.

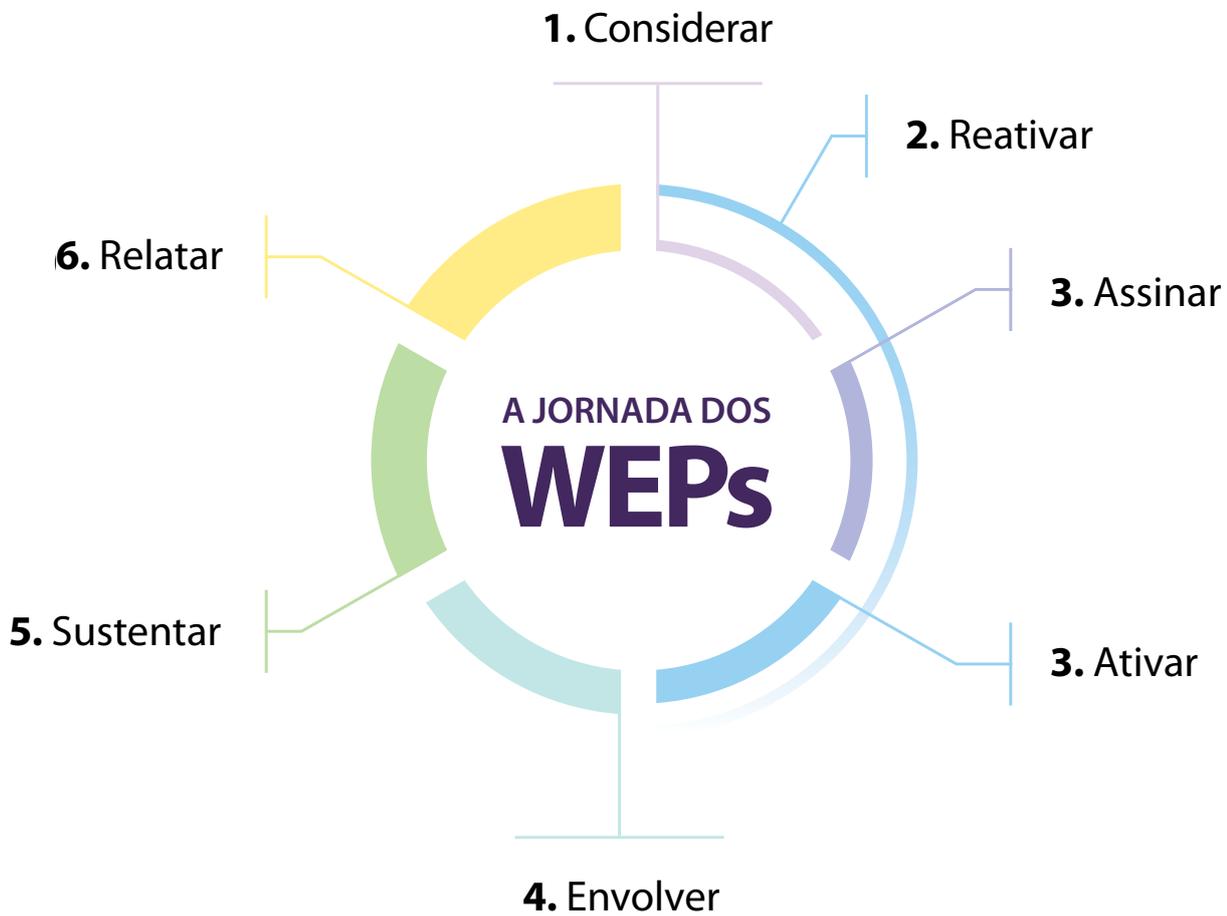
- Um dos 15 fornecedores globais da **Financial Times Stock Exchange** (FTSE) de ferramentas analíticas e de decisão baseadas em informações decidiu enfrentar as barreiras estruturais que impedem as mulheres de exercer funções operacionais seniores. A chave para o sucesso da empresa tem sido o desenvolvimento de um painel que monitora o progresso em tempo real e demonstra o equilíbrio de gênero dividido por categorias, incluindo função e tempo de serviço. Ele permite que os líderes monitorem as tendências, como estão mudando, o ponto em que param de progredir e assim por diante.<sup>26</sup>
- Uma firma de telecomunicações que opera na **Europa do Norte e Central** introduziu uma estratégia de recrutamento “2 + 1” para contratar duas mulheres para cada homem. Essa estratégia foi introduzida para reverter os vieses históricos no recrutamento. Os dados revelaram que para cada mulher contratada anteriormente, a empresa vinha contratando dois homens. Dentro de um ano de implementação da estratégia, 66% dos novos recrutados eram mulheres.<sup>27</sup>
- Uma empresa **japonesa** de consultoria de negócios especializada em questões e sustentabilidade elaborou uma política de recursos humanos com igualdade de gênero e é pioneira no país em gestão de negócios e relatórios de ODS. Além de seus próprios esforços internos para conduzir negócios com perspectiva de gênero, a empresa pode fornecer soluções para as empresas trabalharem com igualdade de gênero, por meio de seus serviços de consultoria em relatórios corporativos. A empresa relata dados desagregados por sexo sobre pessoas nas diretorias, nos quadros gerais, nas novas contratações e nas gerências seniores.<sup>28</sup>
- Um banco **libanês** rastreia e relata publicamente, com dados desagregados por sexo: treinamento, educação e desenvolvimento de talentos, inclusão de diversidade e igualdade de oportunidades; composição dos funcionários por gênero e categoria funcional; composição dos comitês dos órgãos de governança por gênero e faixa etária;



novas contratações no banco Audi Group Líbano; retorno ao trabalho e taxas de retenção após licença parental, por gênero e desenvolvimento humano externo.

- Uma instituição financeira **sueca** abordou a disparidade salarial de gênero para todos os 16.000 profissionais nos quatro países em que opera: Estônia, Letônia, Lituânia e Suécia. Um dos pré-requisitos para eliminar as disparidades salariais era criar um sistema de avaliação de empregos e mantê-lo atualizado regularmente. Isso foi fundamental para entender o que torna as funções comparáveis a outras e como a igualdade de remuneração pode ser medida. O monitoramento e relatórios do programa foram essenciais para o sucesso. A produção de relatórios regularmente e a distribuição para as equipes de gestão permitiam uma intervenção precoce caso uma lacuna começasse a surgir.<sup>29</sup>





# Igualdade Significa Bons Negócios



## FERRAMENTAS E ORIENTAÇÃO DOS WEPs

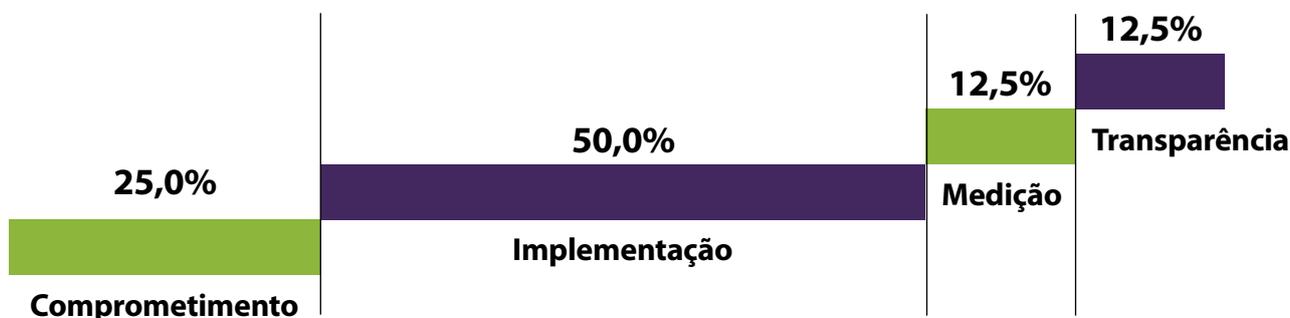


Como signatária dos WEPs, sua empresa está convidada a realizar a autoavaliação por meio **Ferramenta de Análise de Lacunas/Gap Analysis**. Essa ferramenta permite uma abordagem estratégica para a igualdade de gênero, identifica lacunas e oportunidades para melhoria contínua e ajuda a definir metas e objetivos.

Trata-se de uma plataforma on-line gratuita, fácil de usar e **confidencial** que ajuda as empresas a autoavaliar as políticas e programas atuais, destacar áreas de melhoria e identificar oportunidades para definir metas e objetivos corporativos futuros. Os resultados são fornecidos em um formato conciso e claro para que as empresas possam identificar facilmente as áreas para melhoria.<sup>30</sup>

A Ferramenta WEPs compreende 18 questões de múltipla escolha em quatro áreas principais (Compromisso, Implementação, Medição e Transparência) que se baseiam em boas práticas de empresas de todo o mundo, abrangendo igualdade de gênero em liderança, local de trabalho, mercado e comunidade

A Ferramenta WEPs traz perguntas sobre as políticas e práticas de sua empresa sobre igualdade de gênero em todas as funções de negócios, incluindo Recursos Humanos, Compras, Diversidade e Inclusão, Sustentabilidade Corporativa, etc. Responder ao questionário leva em média de duas a três horas, (conforme o feedback das empresas), uma vez que as informações tenham sido coletadas internamente.



A autoavaliação é voluntária, mas crucial para direcionar a jornada de sua empresa em práticas mais avançadas e melhores resultados em ações pela igualdade. A ferramenta é uma plataforma de aprendizagem e, portanto, não servirá como um mecanismo de relatório ou certificação. As empresas podem optar por compartilhar os resultados com suas partes interessadas, mas deve-se observar que, como se trata de uma autoavaliação, não há validação por qualquer uma das parceiras da ferramenta (Pacto Global das Nações Unidas, ONU Mulheres ou qualquer membro do Grupo do Banco Interamericano de Desenvolvimento).<sup>31</sup>

Com base no resultado da avaliação, as signatárias dos WEPs são convidadas a desenvolver um plano de ação com metas claras e com prazo determinado e apoiado por diretrizes de implementação práticas.

Encorajamos todos os signatários dos WEPs a utilizar os diversos recursos disponíveis [aqui](#) no weps.org. Nosso kit de ferramentas inclui:

- **Orientação** sobre igualdade de remuneração, assédio sexual, políticas favoráveis à família, creches e compras com perspectiva de gênero, entre outras áreas de ação para apoio na ativação dos sete Princípios.
- **O Diagnóstico de Remuneração Igualitária** é uma ferramenta de autoavaliação desenvolvida para apoiar empresas e organizações na avaliação do Princípio de Remuneração Igual por Trabalho Igual Valor.<sup>32</sup>
- **Foco nas políticas públicas** para obter percepções sobre o papel dos governos no avanço da igualdade de gênero e no empoderamento das mulheres em nível nacional.
- **WEPs Learn**, nossa plataforma dedicada a materiais de aprendizagem.
- **Vídeos** de nossos eventos de aprendizagem, com palestras de especialistas e depoimentos de representantes de empresas signatárias de todo o mundo, compartilhando boas práticas e lições aprendidas.
- Nosso documentário sobre **“O Poder das Parcerias para Alcançar a Igualdade de Gênero”**, produzido durante a pandemia de COVID-19.
- **Testemunhos** de lideranças WEPs.
- **Materiais sobre WEPs**
- **Nossos boletins**



**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES** DECEMBER 2020

**WEPs IN ACTION**  
Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.

**PRINCIPLE 5**

**Contents**

1. Context
2. Actions
3. Challenges
4. Results
5. Recommendations

**CASE STUDY: MUSKET TRANSPORT**  
**REMOVING GENDER STEREOTYPES TO RECRUIT A BALANCED WORKFORCE**

**LESSONS LEARNED**

- Paying attention to media and marketing practices and creating advertisements without gender stereotypes allows a company to promote gender equality and to attract and recruit more diverse employees.
- Hiring women drivers and promoting gender equality in the trucking industry set a standard for other companies in the supply chain to do the same; sharing good practice and examples of role models could advance such practices.
- Asking career training schools to promote gender equality as a part of their recruitment strategy can ensure more diverse graduates are ready to enter the workforce.
- Showcasing women in leadership roles can help to raise awareness and encourage more women to apply for such career opportunities.

**CONTEXT**

Musket Transport is a Canadian trucking and transportation services company founded in 1999. Its merger with Melbourne Truck Leasing Corp. created the largest intermodal carrier in Ontario, Canada. In 2016, the company set out to increase the number of women truck drivers, and the number of women in supervisory, managerial and executive positions. As women made up 14 per cent of managers and 14 per cent of supervised employees the company set targets for 2019 that they achieved.

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES** POLICY TEMPLATE

**FLEXIBLE WORK**

This Flexible Work Policy template aims to assist companies to establish a clear and balanced system for employees working from home and working remotely. The text can be used as is or customized according to your company's requirements. Flexible work refers to a work structure which deviates from the traditional eight-hour office workday. Flexible work is not just about allowing flexible hours; flexibility encompasses many different working patterns around where, when and how someone works. It is ultimately about integrating effective ways of working which leverage employees' physiological and psychological energy to deliver sustainable performance and quality work output while also supporting the balance of private and personal life.

**I. OUR COMMITMENT**

The Company is committed to ensuring that we provide a positive working environment for all of our people and a culture that enables everyone to reach their potential. We believe that giving our people greater control in how they manage the whole-life balance between home and work life is a key component of achieving higher levels of engagement and performance as well as supporting your well-being. Enabling our people to work in a more agile way, for example from home or from another relevant site, is key to successfully managing that balance and the Company vision is to make agile working a possibility for everyone.

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**

**COMPANY-SUPPORTED EARLY CHILDHOOD EDUCATION AND CARE**

Guidance Note | Principle 2

**THE ISSUE**

Unpaid care and domestic work contribute to economic development by sustaining and nurturing the health and well-being of families and communities.<sup>1</sup> This work offers many people the support they need to be productive and capable members of society.<sup>2</sup> Yet, unpaid care work remains largely invisible and unrecognized in economic and social policymaking.<sup>3</sup>

Across the world, most care needs are met through unpaid labour,<sup>4</sup> which is traditionally carried out by women – while men, because of gender norms, are considered the primary breadwinners of the family.<sup>5</sup> On average, women carry out at least three times more unpaid care work than men.<sup>6,7</sup> By taking on most or all of this unpaid care work, women and girls are prevented from taking full-time paid employment or are left with no other choice than taking part-time positions with limited benefits and opportunities.

The gender pay gap is a key contributor to the uneven distribution of unpaid care work within the household – as the decision to leave paid work, or work part-time, is based on the opportunity costs of taking on care work.<sup>8</sup>

This has resulted in long-term personal financial insecurity and limited career opportunities and progression.<sup>9</sup> When they are ready to return to the labour market, they find it challenging to secure good quality jobs and decent work.<sup>10</sup>

**Box 1 WEPs Tool Kit**

This guidance note forms part of a toolkit to help companies implement the Women's Empowerment Principles (WEPs). It shows how employer-supported childcare and work-family policies benefit both employers and employees. It specifically provides WEPs signatories with guidance on how to establish policies and practices that prioritize fair and equal treatment of all women and men at work (Principle 2) without compromising efficiency, cost-savings and value for money. It offers guidance on how to provide childcare benefits and services that they can introduce for employees with children, and how to ensure that employees can afford to benefit from them. The note is a key component of the Women's Empowerment Principles (WEPs) framework developed by the International Labour Organization (ILO) and UN Women.

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**  
Established by UN Women and the UN Global Compact Office

**CALL TO ACTION**  
Leveraging the WEPs framework to target racism and discrimination in the world of work

- Establish high-level corporate leadership gender equality.
- Treat all women and men fairly at work – respect and support human rights and nondiscrimination.
- Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers.
- Promote education, training and professional development for women.
- Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.
- Promote equality through community initiatives and advocacy.
- Measure and publicly report on progress gender equality.

Considerar

Assinar

Ativar

**Envolver**

Sustentar

Relatar

Apêndice



# ENVOLVER

## CRIAR

### UM ECOSSISTEMA DE EMPRESAS COMPROMETIDAS

O envolvimento com as partes interessadas internas e externas ajudará a promover a criação de um ecossistema de empresas com perspectiva de gênero, que impulsiona a agenda de igualdade de gênero em toda a cadeia de valor. Convidamos você a encorajar sua rede de fornecimento, parcerias de negócios, investidoras e investidores a se comprometerem também com os WEPs. Quanto mais empresas estiverem comprometidas, mais avanços podemos dar para o empoderamento das mulheres.

## COMPARTILHAR

### SEU PROGRESSO COM A COMUNIDADE WEPs

Compartilhar seu progresso na implementação de sua jornada WEPs ajuda a aumentar a conscientização sobre o excelente trabalho que você está fazendo. Também pode inspirar outras empresas a fazer mais a partir de insights sobre novas medidas. Nós encorajamos você a compartilhar boas práticas, e nos marque nas redes sociais, usando o #WeShare.

#WeShare



LinkedIn



@WEPrinciples



@WEPrinciples



YouTube



## ENVOLVA SUA EQUIPE POR MEIO DO WEPs LEARN

O WEPs Learn ajuda a capacitar as mulheres com novas habilidades para o sucesso no local de trabalho. Módulos específicos foram desenvolvidos em tópicos para aumentar a Confiança, Comunicação, Habilidades de Equipe, Assertividade, Oportunidades de Carreira, Mudança, Auto-Organização e Bem-Estar.

As aulas foram elaboradas para dar a todas e todos que defendem a igualdade de gênero mais confiança em entrevistas de emprego, na liderança de iniciativas de igualdade de gênero em suas organizações, na avaliação de novas oportunidades de trabalho. Essa plataforma virtual também oferece oportunidades de aprendizagem para que as empresas signatárias de WEPs possam aprofundar a implementação dos Princípios de Empoderamento das Mulheres.

Incentivamos você a convidar sua equipe, parcerias de negócios e clientes para aproveitar as vantagens do conteúdo de aprendizagem WEPs. É gratuito e oferece certificados WEPs.



Considerar

Assinar

Ativar

Envolver

**Sustentar**

Relatar

Apêndice



# SUSTENTAR

## MONITORAMENTO E RASTREAMENTO DE DESEMPENHO

As lideranças empresariais e as partes interessadas concordam que, embora nem tudo de valor possa ser contado, é difícil gerenciar o que não é medido. No entanto, muitas empresas ainda não começaram a coletar sistematicamente estatísticas de gênero e dados desagregados por gênero para medir resultados sobre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres no local de trabalho, cadeia de valor e comunidade.<sup>33</sup>

Mecanismos de medição e relatório com perspectiva de gênero são cruciais para monitorar e acompanhar o desempenho e o progresso em direção à igualdade de gênero e empoderamento econômico das mulheres.

Os WEPs fornecem uma estrutura holística para que as empresas promovam a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade e gerem resultados positivos para a sociedade e os negócios. Conforme estabelecido no Princípio 7, transparência e responsabilidade são necessárias para que as empresas mantenham seus compromissos com a igualdade de gênero no local de trabalho, cadeia de valor e comunidade.



## A ESTRUTURA WEPs DE TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE

A Estrutura Weps de Transparência e Responsabilidade (A Estrutura de T&R):

- Oferece uma ferramenta abrangente para medir o progresso em igualdade de gênero e empoderamento das mulheres no local de trabalho, cadeia de valor e comunidade.
- Tem como objetivo fornecer às empresas um conjunto holístico de indicadores com maior probabilidade de promover a igualdade de gênero nas cadeias de valor corporativas. Os indicadores foram selecionados com base em seu potencial para impulsionar mudanças transformadoras. Também foi considerada a facilidade e a probabilidade de as Signatárias reportarem esses indicadores.
- Baseia-se e se alinha com as plataformas existentes de relatórios corporativos de gênero.

Para tal, foi realizado um extenso mapeamento e envolvimento externo para informar o desenvolvimento da Estrutura

- Apoia empresas para medir e relatar o progresso em relação a outros compromissos e plataformas de relatórios, incluindo os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A Estrutura de T&R é dividida em quatro categorias distintas:

1. Indicadores essenciais - esses indicadores medem mudanças positivas, irreversíveis e sustentáveis em direção à igualdade de gênero. Esses indicadores estão listados no Apêndice III, juntamente a suas definições e informações de como calculá-los.
2. Indicadores Complementares - esses indicadores medem áreas-chave para enfrentar as barreiras sistêmicas à igualdade de gênero. Sua implementação pode diferir por país, setor e tamanho da empresa.
3. Indicadores de entrada e medidas de apoio - esses indicadores rastreiam as contribuições das Signatárias para a mudança, como políticas, práticas e medidas que são fundamentais para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.
4. Indicadores adicionais.

Todos os indicadores da Estrutura de T&R estão incluídos no **Apêndice III**. As empresas signatárias dos WEPs são convidadas a compartilhar o progresso nos Indicadores Essenciais em sua página de perfil de empresa.

Embora a Estrutura de T&R capture dados desagregados por sexo, incentivamos a coleta de dados de diversidade mais ampla para análise interseccional (por exemplo, incluindo, mas não se limitando, a idade, raça / etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual.

Considerar

Assinar

Ativar

Envolver

Sustentar

**Relatar**

Apêndice



# RELATAR

## RELATÓRIOS SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO

Um número crescente de partes interessadas, incluindo funcionárias, funcionários, consumidoras, consumidores, investidoras e investidores e sociedade civil em geral, está pedindo às empresas que divulguem mais informações sobre seus esforços em prol da igualdade de gênero. A base de evidências para fazer isso e para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres continua a se expandir:

- As empresas com maior progresso na igualdade de gênero e com políticas e práticas em vigor para empoderar as mulheres são mais resilientes e apresentam um crescimento mais forte.
- As práticas atuais de relatórios corporativos mostram como os relatórios públicos sobre uma questão específica podem levar as empresas a tomar medidas significativas.

Acreditamos que, ao usar a Estrutura de T&A (consulte a seção Sustentar acima) como uma ferramenta para relatórios transparentes, as empresas, com o apoio do governo e de outras partes interessadas, podem trabalhar de forma mais eficaz em prol de uma economia com igualdade de gênero que funcione para todas as mulheres e homens.



## RELATÓRIOS NA PÁGINA DE PERFIL DA EMPRESA WEPs

No momento de assinar os WEPs, você deve fornecer dados em relação a três indicadores básicos:

1. Percentual de mulheres empregadas
2. Percentual de mulheres em nível de gestão
3. Percentual de mulheres em conselhos / equipes executivas / sócias.

Essas informações permanecem internas ao Secretariado WEPs -- a menos que você as publique no site WEPs, criando a página de perfil de sua empresa.

No estágio de relatório da jornada de WEPs, você tem a oportunidade de compartilhar dados adicionais sobre o progresso feito na sua implementação dos WEPs. Esse progresso é compartilhado na página do perfil da empresa. Veja mais detalhes no Apêndice III.

Você pode relatar os seguintes indicadores essenciais:

1. Percentual de mulheres e homens funcionários
2. Percentual de mulheres e homens em cargos de alta gerência
3. Percentual de mulheres e homens em diretorias
4. Proporção entre o salário das mulheres e o salário dos homens
5. Percentual de novas contratações - mulheres e homens
6. Percentual de promoções e oportunidades de carreira - mulheres e homens.
7. Taxa de retenção de mulheres e homens funcionários de FTE que tiraram licença parental.
8. A Empresa tem um mecanismo e procedimento confidencial de reclamação, resolução, denúncia e não retaliação para tratar e responder a incidentes de violência e assédio.

Para uma descrição mais detalhada de cada indicador, veja Apêndice III [aqui](#).

Observe que os dados em geral devem ser referentes ao último exercício fiscal. Nós encorajamos que a coleta de dados cubra pelo menos 80% dos profissionais de sua empresa.

O relato é voluntário. você pode compartilhar o progresso com o Secretariado do WEPs apenas para uso interno ou disponibilizá-lo publicamente na página de perfil da empresa do WEPs.

As etapas para relatar de forma privada ou pública na página de perfil da empresa estão disponíveis no Apêndice.

Considerar

Assinar

Ativar

Envolver

Sustentar

Relatar

**Apêndice**

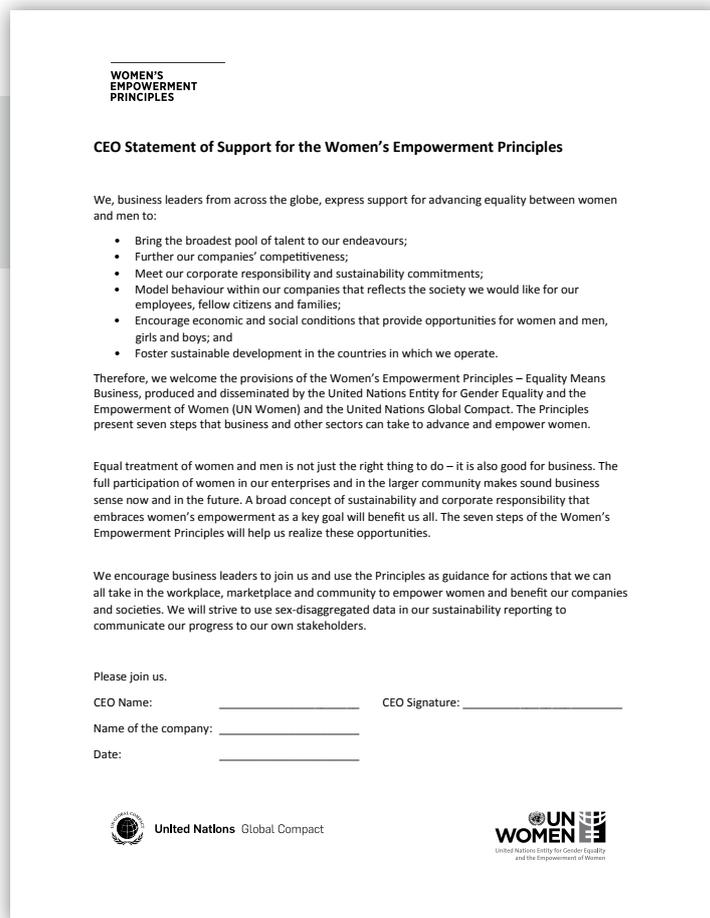


# APÊNDICE

## APÊNDICE I

### DECLARAÇÃO DE CEO DE APOIO AOS PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

A Declaração de Apoio de CEO aos Princípios de Empoderamento das Mulheres está disponível nos seguintes idiomas: **árabe, chinês, inglês, francês, alemão, português, russo, espanhol, sérvio e turco.**





## APÊNDICE II

### DOAÇÕES PARA O WEPs

No ano passado, a ONU Mulheres, por meio do Secretariado WEPs:

- Produziu produtos de conhecimento inovadores, mostrando como resolver os desafios do local de trabalho e do mercado.
- Criou vídeos instrucionais e guias para capacitar mulheres jovens no trabalho.
- Organizou reuniões com várias partes interessadas para compartilhar orientações para empresas, redes de negócios e outras organizações sobre o avanço da igualdade de gênero.
- Forneceu uma plataforma para networking entre os agentes de mudança.
- Inspirou e apoiou mulheres empresárias em suas jornadas de negócios.

Em 2021, estamos determinados a que nossa comunidade WEPs alcance um impacto ainda maior globalmente.

Todas as contribuições para de empresas signatárias WEPs serão reconhecidas em nosso mural de doadores para que nossos quase 5.000 membros WEPs em todo o mundo, e todas as outras organizações e pessoas que confiam em nossa plataforma, possam ver seu apoio e contribuição.

Gostaríamos de agradecer aos nossos maravilhosos doadores - de pequenas empresas a organizações multinacionais - por suas contribuições. Cada doação ajuda a promover nosso trabalho e o impacto que temos na igualdade de gênero e inclusão.

### COMO A SUA CONTRIBUIÇÃO AJUDARÁ A ACELERAR A IGUALDADE DE GÊNERO?

Sua contribuição financeira apoiará as seguintes atividades WEPs:

- Projeto e implementação de ferramentas e recursos WEPs
- Aumentar a troca de conhecimento, aprendizagem e eventos de networking para a comunidade global WEPs
- Desenvolver estudos de caso de negócios e empresas com perspectiva de gênero
- Financiar mulheres empresárias a participarem de eventos de networking de negócios
- Criar campanhas para expandir a rede WEPs

# Igualdade Significa Bons Negócios • BROCHURA WEPs

 BRONZE	\$10.000 – \$30.000	Contribuirá para a promoção da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres - por meio de nosso boletim informativo e mensagens nas redes sociais
 SILVER	\$30.000 – \$100.000	Contribuirá para ajudar a integrar novas empresas a se juntarem a nós na comunidade WEPs
 GOLD	\$100.000 – \$500.000	Nos ajudará a continuar a desenvolver materiais de aprendizagem para signatárias WEPs, seus profissionais, mulheres e meninas em suas comunidades locais
 PLATINUM	\$500.000 – \$1.000.000	Nos permitirá estabelecer um programa de reconhecimento e premiação pelo desempenho na implementação dos WEPs
 DIAMOND	\$1.000.000 +	Fortalecerá nossa equipe e nosso apoio aos signatárias dos WEPs

Facilitamos a doação. Você pode doar por meio de nosso [site](#) via cartão de crédito ou nos enviar um e-mail para [weeps@UNWomen.org](mailto:weeps@UNWomen.org) para detalhes de transferência eletrônica.

Após a doação, atualizaremos a presença da sua empresa em nosso site de forma adequada para que suas parcerias de negócios e clientes também possam ver o que sua empresa representa.

A ONU Mulheres receberá e administrará a contribuição de acordo com seus **regulamentos, regras, políticas e procedimentos (Regras da ONU Mulheres)**, inclusive em relação aos custos de apoio, auditoria e avaliação. Ao fazer uma contribuição financeira para as atividades dos WEPs, você concorda que tal contribuição será regida pelos **Termos e Condições de Contribuição dos WEPs**.



## APÊNDICE III

### ORIENTAÇÃO SOBRE INDICADORES DE TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE WEPs

#### INDICADORES ESSENCIAIS <sup>34</sup>

##### 1. Percentual de mulheres e homens funcionários

**INDICADOR:** Percentual de mulheres e homens funcionários como percentual do número total de funcionários

**DEFINIÇÃO:** Funcionários incluem (i) trabalhadoras e trabalhadores contratados permanentemente e (ii) trabalhadoras e trabalhadores contratados temporariamente (como sazonais) em regime de equivalência de tempo integral (FTE). Isso segue a definição do HIPSO para FTE, que inclui indivíduos contratados diretamente e indivíduos contratados por meio de agências terceirizadas, desde que esses indivíduos prestem serviços no local relacionados às operações da empresa cliente. Isso também inclui FTE trabalhado por funcionários sazonais, contratuais e de meio período.

**CÁLCULO:** Para calcular a porcentagem de funcionários FTE que são mulheres, conte o número total de mulheres funcionários FTE e divida esse número pelo número total de funcionários FTE. O mesmo cálculo pode ser feito para funcionários homens. De acordo com a definição HIPSO acima, os empregos de meio período podem ser convertidos em empregos equivalentes de período integral em uma base pro rata, com base na definição local, por exemplo, se a semana de trabalho for igual a 40 horas, um trabalho de 24 horas / semana seria igual a 0,6 trabalho FTE). Os empregos sazonais ou de curto prazo são rateados com base na parte do período de relatório que foi trabalhada (por exemplo, uma posição de tempo integral por três meses seria igual a um trabalho de 0,25 FTE por um período de relatório de um ano). Se as informações não estiverem disponíveis, a regra é dois empregos de meio período iguais a um trabalho de tempo integral.

## 2. Percentual de mulheres e homens em cargos de alta gerência

**INDICADOR:** Percentual de mulheres e homens em cargos de alta gerência como percentual do número total de gerentes de alto escalão da organização.

**DEFINIÇÃO:** Os gerentes seniores são definidos como funcionários FTE no nível C-Suite ou equivalente (por exemplo, Diretores Administrativos, Sócios). Os títulos podem mudar dependendo do tamanho e da estrutura da empresa, portanto, as signatárias devem usar seu julgamento para avaliar se os cargos são equivalentes ao C-Suite.

**CÁLCULO:** Para calcular a porcentagem de mulheres na alta gerência, as signatárias devem dividir o número de mulheres na alta gerência pelo número total de gerentes sênior.

## 3. Percentual de mulheres e homens no conselho

**INDICADOR:** Percentual de mulheres e homens no conselho de administração.

**DEFINIÇÃO:** Os membros do Conselho são definidos como membros que desempenham uma função ativa no Conselho. Uma função ativa pode incluir atuar como consultor para decisões-chave e não requer necessariamente uma função de tempo integral na organização.

**CÁLCULO:** Para calcular a porcentagem de membros do Conselho que são mulheres, as Signatárias devem dividir o número de mulheres no Conselho pelo número total de membros do Conselho.

## 4. Proporção entre o salário das mulheres e o salário dos homens

**INDICADOR:** Proporção entre o salário das mulheres e o salário dos homens

**DEFINIÇÃO:** Os salários de mulheres e homens incluem três componentes:

1. Salário fixo - salário que a pessoa recebe de forma estável ou fixa, ou seja, a pessoa recebe o mesmo valor todos os meses (ou período de pagamento).
2. Salário adicional – é o salário que um profissional recebe em caráter temporário, por exemplo, associado ao desempenho de um período de trabalho mais longo, ou como compensação por uma despesa em que teve que incorrer. Este valor varia de mês para mês (ou período de pagamento).



3. Salário variável – salário que a pessoa recebe em reconhecimento por seu desempenho ou pelos resultados globais da empresa ou organização.

**CÁLCULO:** Calcule os salários das mulheres somando todos os salários e dividindo pelo número de mulheres. O mesmo cálculo deve ser feito para os homens. Em seguida, divida os salários médios das mulheres pelos salários médios dos homens. Tanto os salários em dinheiro quanto os em bens (de acordo com sua avaliação econômica objetiva) devem ser contados, assim como os impostos e a seguridade social, sejam pagos ao trabalhador ou às autoridades públicas (custo total para a empresa). Para calcular os dados salariais, eles devem ser comparáveis e o período de tempo deve ser o mesmo para todos os funcionários, de preferência um ano inteiro. Se você planeja incluir funcionários que não trabalharam durante todo o período (um ano), seus salários devem ser aumentados proporcionalmente. Por exemplo, se uma pessoa esteve empregada por 6 meses, seus salários devem ser multiplicados por 2. Por exemplo, a pessoa tem um Salário Fixo de 15.000 por ano, trabalhando 50 por cento da jornada de trabalho, então este cálculo resultará em 30.000 por ano (permitindo que você compare seu salário com o de pessoas que trabalham 100 por cento da jornada de trabalho).

## 5. Percentual de novas contratações - mulheres e homens

**INDICADOR:** Percentual de funcionários FTE recém-contratados - mulheres e homens

**DEFINIÇÃO:** Novas contratações são definidas como um funcionário – mulher ou homem

1. que não tenha trabalhado anteriormente para a empresa / organização; ou
2. que já exerceu funções na empresa / organização, mas esteve afastado de tal vínculo anterior por, pelo menos, 60 dias consecutivos.

**CÁLCULO:** Para calcular a porcentagem de mulheres recém-contratadas, as signatárias devem dividir o número de mulheres FTE recém-contratadas pelo número total de funcionários FTE recém-contratados. Para calcular a porcentagem de funcionários homens FTE recém-contratados, as signatárias devem dividir o número de funcionários homens recém-contratados pelo número total de funcionários recém-contratados (ou apenas subtrair a porcentagem de mulheres recém-contratadas de 100 por cento).

## 6. Percentual de promoções e oportunidades de carreira – mulheres e homens

**INDICADOR:** Percentual de promoções e oportunidades de carreira – mulheres e homens

**DEFINIÇÃO:** Proporção de mulheres e homens FTE na alta gerência (ver n.º 2 acima) em comparação com a proporção de mulheres e homens FTE (ver n.º 1 acima).

**CÁLCULO:** Para calcular o percentual de promoções e oportunidades de carreira para mulheres e homens, consulte as definições de funcionários e alta gerência acima. Em seguida, divida a proporção de mulheres FTE na alta gerência pela proporção de mulheres funcionárias de FTE; e, em seguida, divida a proporção de homens FTE na alta gerência pela proporção de funcionários homens FTE.

## 7. Taxa de retenção de funcionários de FTE mulheres e homens que tiraram licença parental

**INDICADOR:** Taxa de retenção de funcionários de FTE mulheres e homens que tiraram licença parental

**DEFINIÇÃO:** A licença parental inclui licença maternidade, paternidade, licença parental e de adoção. A elegibilidade é definida pelos requisitos legais nacionais e quaisquer critérios adicionais de elegibilidade que o empregador possa ter para benefícios adicionais. A taxa de retenção é determinada pelos funcionários retidos na empresa ou organização 12 meses após o retorno da licença parental.

**CÁLCULO:** Para calcular a taxa de retenção de mulheres, divida o número total de mulheres empregadas retidas na empresa ou organização 12 meses após o retorno ao trabalho após um período de licença parental pelo número total de mulheres empregadas em licença parental. O mesmo cálculo deve ser realizado para os homens em licença parental.

## 8. A Empresa tem um mecanismo e procedimento confidencial de reclamação, resolução, denúncia e não retaliação para abordar e responder a incidentes de violência e assédio

SIM | NÃO



## INDICADORES DE MEDIDA DE ENTRADA E SUPORTE

Os Indicadores de Medidas de Contribuição e Apoio ajudam você a rastrear suas contribuições para a mudança, como políticas, práticas e medidas fundamentais para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

WEP	QUESTÃO	INDICADOR	COMENTÁRIO
<b>LEADERSHIP</b>			
 <b>PRINCÍPIO 1</b>	Política de gênero e plano de ação	Tem uma estratégia / plano de ação holístico e abrangente para a igualdade de gênero em toda a organização que identifica áreas prioritárias específicas onde melhorias adicionais podem ser feitas com recursos dedicados para implementação	Os recursos dedicados incluem orçamento e recursos humanos
		Tem uma política autônoma ou um compromisso embutido em uma política corporativa mais ampla que aborda o apoio aos funcionários como pais e responsáveis, cobrindo todos os profissionais nas principais unidades operacionais	Consulte a orientação da ONU Mulheres sobre empregadores amigos da família <a href="#">aqui</a> e <a href="#">aqui</a> .
		Tem uma política ou compromisso autônomo embutido em uma política corporativa mais ampla sobre não discriminação e política de oportunidades iguais, cobrindo recrutamento, retenção, reingresso e promoção de todas as pessoas	
	Due diligence	Realiza uma avaliação de risco com perspectiva de gênero como parte de seu processo de due diligence de direitos humanos para identificar riscos específicos relacionados ao gênero, incluindo violência e assédio, e garantir a segurança pessoal de todos os profissionais	

WEP	QUESTÃO	INDICADOR	COMENTÁRIO
<b>AMBIENTE DE TRABALHO</b>			
 <b>PRINCÍPIO 2</b>	Pagamento equivalente	Tem uma política autônoma ou um compromisso embutido em uma política corporativa mais ampla que aborda a igualdade de pagamento por trabalho de igual valor	Consulte a orientação da ONU Mulheres sobre a igualdade de remuneração <a href="#">aqui</a> e <a href="#">aqui</a> .
	Cuidados	Oferece programas de apoio para pais e responsáveis, independentemente do sexo ou estado civil	Consulte a orientação da ONU Mulheres sobre empregadores amigos da família <a href="#">aqui</a> e <a href="#">aqui</a> .
 <b>PRINCÍPIO 3</b>	Trabalho flexível	Oferece opções de trabalho flexíveis para todos os profissionais	Veja um modelo de política <a href="#">aqui</a> .
	Violência e assédio	Oferece suporte confidencial para vítimas de violência e assédio, incluindo violência doméstica	Veja a orientação da ONU Mulheres <a href="#">aqui</a> e os modelos de políticas <a href="#">aqui</a> e <a href="#">aqui</a> .
		Possui políticas e procedimentos para garantir a segurança, confidencialidade e proteção das vítimas de assédio sexual no local de trabalho.	Veja a orientação da ONU Mulheres <a href="#">aqui</a> e o modelo de política <a href="#">aqui</a> .
		Tem uma política que proíbe acordos de sigilo relativos a reclamações de assédio sexual em acordos de compensação, a menos que solicitado pela vítima e não exige que as reclamações de assédio sexual vão para arbitragem privada.	Veja a orientação da ONU Mulheres <a href="#">aqui</a> e o modelo de política <a href="#">aqui</a> .
Bem-estar	Tem uma política ou compromisso de toda a empresa de respeitar e apoiar o acesso a cuidados de saúde de qualidade, incluindo saúde sexual e reprodutiva quando relevante, o que se reflete nos programas da empresa e benefícios aos profissionais		



WEP	QUESTÃO	INDICADOR	COMENTÁRIO
-----	---------	-----------	------------

**AMBIENTE DE TRABALHO**

 <b>PRINCÍPIO 4</b>	Avanço na carreira	Possui políticas e procedimentos para garantir a segurança, confidencialidade e proteção das vítimas de assédio sexual no local de trabalho.	Veja a orientação da ONU Mulheres <a href="#">aqui</a> .
		Fornecer treinamento de liderança, coaching e / ou mentoria para apoiar as mulheres no acesso a cargos de gestão e liderança	

**MERCADO**

 <b>PRINCÍPIO 5</b>	Cadeia de abastecimento	Tem metas de aquisição e / ou metas para a quantidade e porcentagem de gastos com empresas de propriedade de mulheres	Veja a orientação da ONU Mulheres <a href="#">aqui</a> .
		Tem metas de aquisição e / ou metas para a quantidade e porcentagem gasta com empresas com compromissos com a igualdade de gênero	
		Tem um código de conduta de fornecedor ou vendedor que declara explicitamente o apoio à igualdade de gênero	
		Oferece de forma independente, ou como parte de uma associação comercial, capacitação contínua para fornecedores e vendedores para apoiar a melhoria contínua na igualdade de gênero	
		Tem o compromisso de pagar um salário digno a todos os trabalhadores de sua cadeia de abastecimento	
		Tem uma política que exige que toda a rede de fornecimento pague pelo menos o salário mínimo legal a todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores da cadeia de abastecimento da empresa	

 <b>PRINCÍPIO 5</b>	Marketing	Tem uma política autônoma de comunicação de marketing responsável ou um compromisso embutido em uma política corporativa mais ampla que aborda a prevenção de estereótipos de gênero e promove representações positivas de mulheres e meninas	
	Preconceitos de gênero	Realiza avaliações sensíveis ao gênero de ferramentas de aprendizado de máquina e IA para evitar a perpetuação de preconceitos de gênero e evitar impactos adversos nas mulheres	

**COMUNIDADE**

 <b>PRINCÍPIO 6</b>	Segurança	Realiza testes de segurança do produto que capturam adequadamente os riscos potenciais para as mulheres	
	Responsabilidade social	Tem uma política autônoma ou um compromisso embutido em uma política corporativa mais ampla que aborda a incorporação de gênero em atividades de responsabilidade social corporativa, filantropia, defesa pública e parcerias	

**TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE**

 <b>PRINCÍPIO 7</b>	Relatórios	Relata publicamente sobre todos os indicadores essenciais WEPs	Veja acima os indicadores essenciais. Os relatórios públicos são incluídos em <a href="http://www.WEPs.org">www.WEPs.org</a>
	Acompanhando o progresso	Tem metas e objetivos mensuráveis com limite de tempo para aumentar a representatividade das mulheres na liderança	
		Tem metas e objetivos mensuráveis com limite de tempo para aumentar a representatividade das mulheres em funções não tradicionais	
Auditoria	Realizou uma auditoria / avaliação / avaliação de gênero		



## INDICADORES ADICIONAIS

### LIDERANÇA

- Taxa de rotatividade anual, desagregada por sexo
- Porcentagem de gerentes / alta liderança com objetivos claros de diversidade e inclusão e objetivos relacionados à igualdade de gênero, incluídos como parte de suas avaliações de desempenho anuais

### AMBIENTE DE TRABALHO

- Porcentagem de empregados por contrato de trabalho, desagregada por sexo
- Porcentagem de incidentes abordados de discriminação relacionada a sexo ou gênero
- Número total de incidentes de discriminação relacionados ao sexo ou gênero
- Número total de ações corretivas tomadas em relação a incidentes de discriminação relacionados ao sexo ou gênero
- Porcentagem de profissionais que fizeram treinamento sobre preconceito de gênero, desagregado por sexo
- Porcentagem de em um sindicato ou em uma comissão de trabalhadores, desagregada por sexo
- Porcentagem de profissionais que tinham direito a licença parental remunerada, desagregada por sexo
- Taxa de retorno ao trabalho dos profissionais que gozaram de licença parental remunerada, desagregada por sexo
- Porcentagem de profissionais que usufruem de programas de apoio ao cuidador, desagregada por sexo
- Número de semanas de licença maternidade paga disponível em todos os principais locais de operação
- Número de semanas de licença paga de paternidade / cuidador secundário em todos os principais locais de operação
- Porcentagem de profissionais que receberam treinamento sobre violência e assédio no local de trabalho, desagregada por sexo
- Proporção de acidentes de trabalho para homens e mulheres
- Número de instalações adequadas para amamentação a cada 50 funcionárias

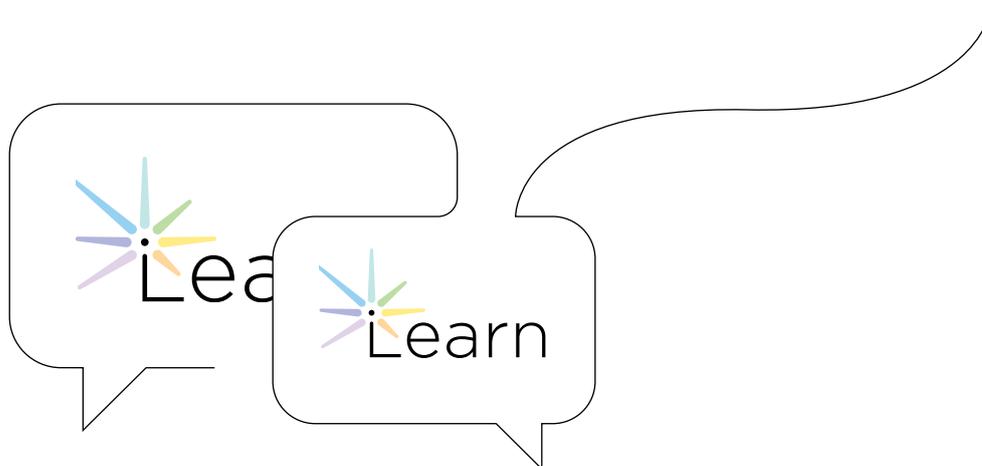
- Taxa de absenteísmo, desagregada por sexo
- Porcentagem de mulheres no comitê de saúde e segurança em relação ao total de membros do comitê
- Número de banheiros adequados e seguros a cada 50 mulheres funcionárias para acomodar as necessidades de higiene, como água limpa e sabão e métodos de descarte de produtos de higiene feminina

## MERCADO

- Percentual de fornecedores selecionados usando critérios de gênero
- Percentual de trabalhadores na cadeia de abastecimento, desagregado por sexo e nível de funcionário
- Percentual do total de apoio financeiro e investimento, isoladamente ou em parceria com bancos e instituições financeiras, para fornecer crédito e outros serviços financeiros a mulheres empresárias

## COMUNIDADE

- Percentual de beneficiários diretos de projetos e iniciativas comunitárias, desagregado por sexo
- Percentual de programas comunitários avaliados usando critérios relacionados ao gênero





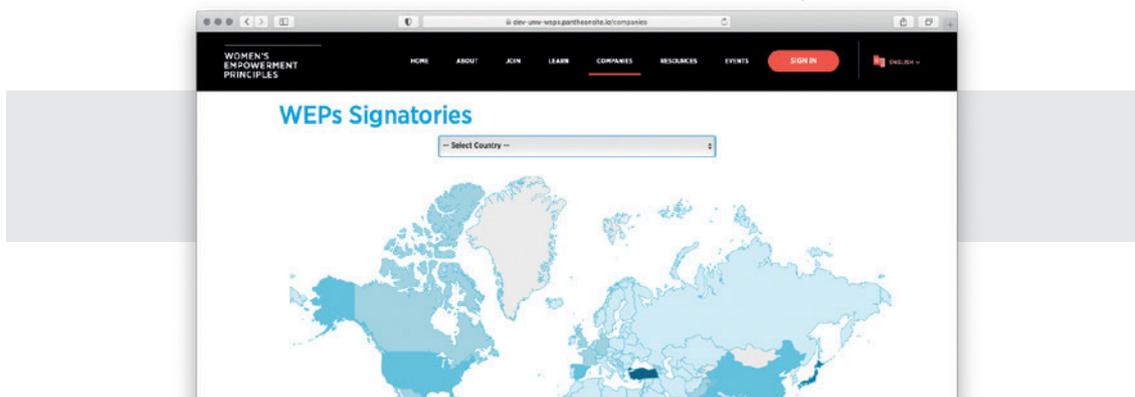
## APÊNDICE IV

### RELATANDO DE FORMA PRIVADA OU PÚBLICA NA PÁGINA DE PERFIL WEPs DE SUA EMPRESA

Para obter instruções mais detalhadas sobre a edição de informações gerais na página de perfil de sua empresa, clique [aqui](#)

1. Vá para [www.weps.org](http://www.weps.org)

2. Clique em “Fazer login” no canto superior direito



3. Clique em **“Criar / Editar Perfil da Empresa”**. A página será aberta para permitir que você edite o perfil.

4. A Linha de Base fornece um apanhado das informações fornecidas no estágio inicial do aplicativo e não pode ser alterada. No entanto, você pode escolher público ou privado para cada item com o botão azul no lado direito da página.

Linha de base	Quem pode ver os dados?
<b>Porcentagem de mulheres funcionárias*</b> Acima de 80%	Público <input checked="" type="checkbox"/> Privado
<b>Porcentagem de mulheres no nível de gerência*</b> Acima de 80%	Público <input checked="" type="checkbox"/> Privado
<b>Porcentagem de mulheres nos Conselhos / Equipe Executiva / Sócias*</b> Acima de 80%	Público <input checked="" type="checkbox"/> Privado

5. Role até a parte inferior para **“Compartilhar seu progresso”**
6. Forneça os dados para cada indicador. Se você ainda não tem os dados, pode deixar em branco e retornar em uma data posterior. Você pode escolher público ou privado para cada indicador com o botão azul no lado direito da página.

### Compartilhe seu progresso

**Quem pode ver os dados?**

**Quem pode ver os dados?**

**Porcentagem de mulheres e homens funcionários**

 50.00   50.00

**Porcentagem de mulheres e homens em cargos de alta gerência**

 50.00   50.00

**Porcentagem de mulheres e homens no conselho da empresa**

 50.00   50.00

**Razão entre o salário base e a remuneração das mulheres e dos homens para cada categoria funcional, por unidades operacionais importantes**

 50.00   50.00

**Porcentagem de novas contratações**

 50.00   50.00

**Porcentagem de promoções**

 50.00   50.00

**Taxa de retenção de funcionários que tiraram licença parental**

 50.00   50.00

**Possui mecanismos e procedimentos confidenciais e anônimos de reclamação, resolução e não retaliação para tratar e responder a denúncias**

Yes  No

**Quem pode ver os dados?**

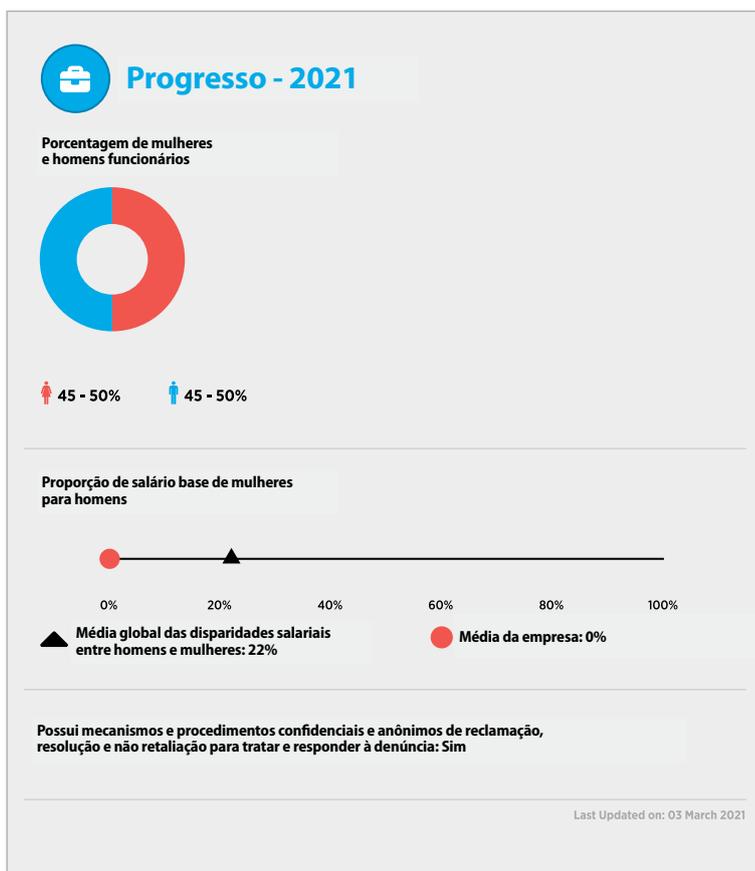
Público  Privado

✔ Save

7. Depois de concluído, clique no botão verde “Salvar” para atualizar o conteúdo na página de perfil da empresa.



Qualquer informação pública seria compartilhada na parte inferior da página de perfil da empresa como gráficos



## NOTAS FINAIS

1. Página de perfil da empresa WEPs: [www.weps.org/company/](http://www.weps.org/company/)
2. ONU Mulheres, 2020. O Poder de Trabalhar Juntos: Práticas Emergentes que Promovem o Empoderamento Econômico das Mulheres. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/power-workingtogether-emerging-practices-advance-womens-economicempowerment>
3. ONU Mulheres, 2020. Mulheres e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>
4. Consulte o status do ODS5 o rastreador do ODS5 da ONU Mulheres, <https://sdg-tracker.org/gender-equality>
5. ONU Mulheres, 2020. O Poder de Trabalhar Juntos: Práticas Emergentes que Promovem o Empoderamento Econômico das Mulheres. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/powerworkingtogether-emerging-practices-advance-womens-economicempowerment>
6. ONU Mulheres, 2020. Fortalecimento do Apoio a Mulheres Empreendedoras na Resposta e Recuperação do COVID-19: Ferramenta de Advocacy. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/strengtheningsupport-women-entrepreneurs-covid-19-response-and-recoveryadvocacy-tool>
7. Divisão de Estatísticas das Nações Unidas, 2020. Estrutura de indicadores globais para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e metas da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: [https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review\\_Eng.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Eng.pdf)
8. Nações Unidas, 27 de outubro de 1995. Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, adotada na Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres. Disponível em: [www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing\\_Declaration\\_and\\_Platform\\_for\\_Action.pdf](http://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf)
9. ONU Mulheres, outubro de 2020. Melhores empresas na Europa para empoderar as mulheres por meio do ativador amfori UN Women WEPs. Disponível em: <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-andevents/stories/2020/10/top-companies-in-europe-to-empowerwomen-through-the-amfori-un-women-weps-activator>
10. ONU Mulheres e amfori. Julho de 2020. JUNTE-SE AO ATIVADOR WEPs: Liberte o poder da Igualdade de Gênero em sua empresa. Disponível em: <https://asiapacific.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2020/07/wea-amfori-2020-07-23.pdf?la=en&vs=721>
11. ONU Mulheres, 2020. O Poder de Trabalhar Juntos: Práticas Emergentes que Promovem o Empoderamento Econômico das Mulheres. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/power-workingtogether-emerging-practices-advance-womens-economicempowerment>
12. ONU Mulheres, 2020. Tomando uma abordagem global para a igualdade de gênero. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/taking-globalapproach-gender-equality>
13. ONU Mulheres, 2020. Priorizando a igualdade de gênero. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/prioritizing-gender-equality>
14. ONU Mulheres, 2020. Confrontando as disparidades salariais de gênero em todo o mundo. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/confrontinggender-pay-gap-globally>
15. ONU Mulheres, 2020. Criando uma cultura de inclusão. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/creating-culture-inclusion>



16. ONU Mulheres, 2020. Combatendo o sexismo cotidiano e a violência doméstica no local de trabalho. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/fighting-everyday-sexism-and-domestic-violence-workplace>
17. ONU Mulheres, 2020. Nivelando o campo de jogo para as mulheres no local de trabalho. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/levelling-playing-field-women-workplace>
18. ONU Mulheres, 2020. Aproveitando o potencial das mulheres por meio de uma rede global. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/harnessing-womens-potential-through-global-network>
19. ONU Mulheres, 2020. Desenvolvendo uma comunidade de aprendizagem on-line para mulheres. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/developing-online-learning-community-women>
20. ONU Mulheres, 2020. Transformação por meio do código. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/transformation-through-code>
21. ONU Mulheres, 2020. O Poder de Trabalhar Juntos: Práticas Emergentes que Promovem o Empoderamento Econômico das Mulheres. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
22. ONU Mulheres, 2020. Criando igualdade de gênero na moda. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/creating-gender-equality-fashion>
23. ONU Mulheres, 2020. Igualdade de gênero por meio da realidade virtual. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/gender-equality-through-virtual-reality>
24. ONU Mulheres, 2020. Aproveitando o talento das mulheres no setor elétrico. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/harnessing-womens-talent-electricity-sector>
25. ONU Mulheres, 2021. Desenvolvimento da próxima geração de mulheres líderes na África - por meio da responsabilidade social corporativa. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/developing-next-generation-women-leaders-africa-through-corporate-social-responsibility>
26. ONU Mulheres, 2020. Melhorar o equilíbrio de gênero nos conselhos e liderança. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/improving-gender-balance-boards-and-leadership>
27. ONU Mulheres, 2020. Confrontando os Desequilíbrios de Gênero de Frente. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/confronting-gender-imbalances-head>
28. ONU Mulheres, 2020. Avançando Gestão da Sustentabilidade por meio de relatórios. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/advancing-sustainability-management-through-reporting>
29. ONU Mulheres, 2020. Diminuindo a disparidade salarial entre gêneros. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/closing-gender-pay-gap>
30. PGONU e ONU Mulheres, 2021. Ferramenta WEPs de Análise de Disparidades de Gênero - Sobre. Disponível em: <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>
31. Ibid.
32. ONU Mulheres, 2019. Ferramenta de Diagnóstico para Remuneração Equivalente. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/diagnosis-equal-remuneration>
33. ONU Mulheres, 2020. O Poder de Trabalhar Juntos: Práticas Emergentes que promovem o Empoderamento Econômico das Mulheres. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
34. ONU Mulheres, 2021. Nota de Orientação do WEPs: Como Relatar o Progresso. Disponível em: <https://www.weps.org/resource/weps-guidance-note-how-report-progress>

**1** PRINCÍPIO

Estabelecer liderança corporativa de alto nível

**2** PRINCÍPIO

Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho - respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação

**3** PRINCÍPIO

Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens trabalhadores

**4** PRINCÍPIO

Promover a educação, o treinamento e o desenvolvimento profissional das mulheres

**5** PRINCÍPIO

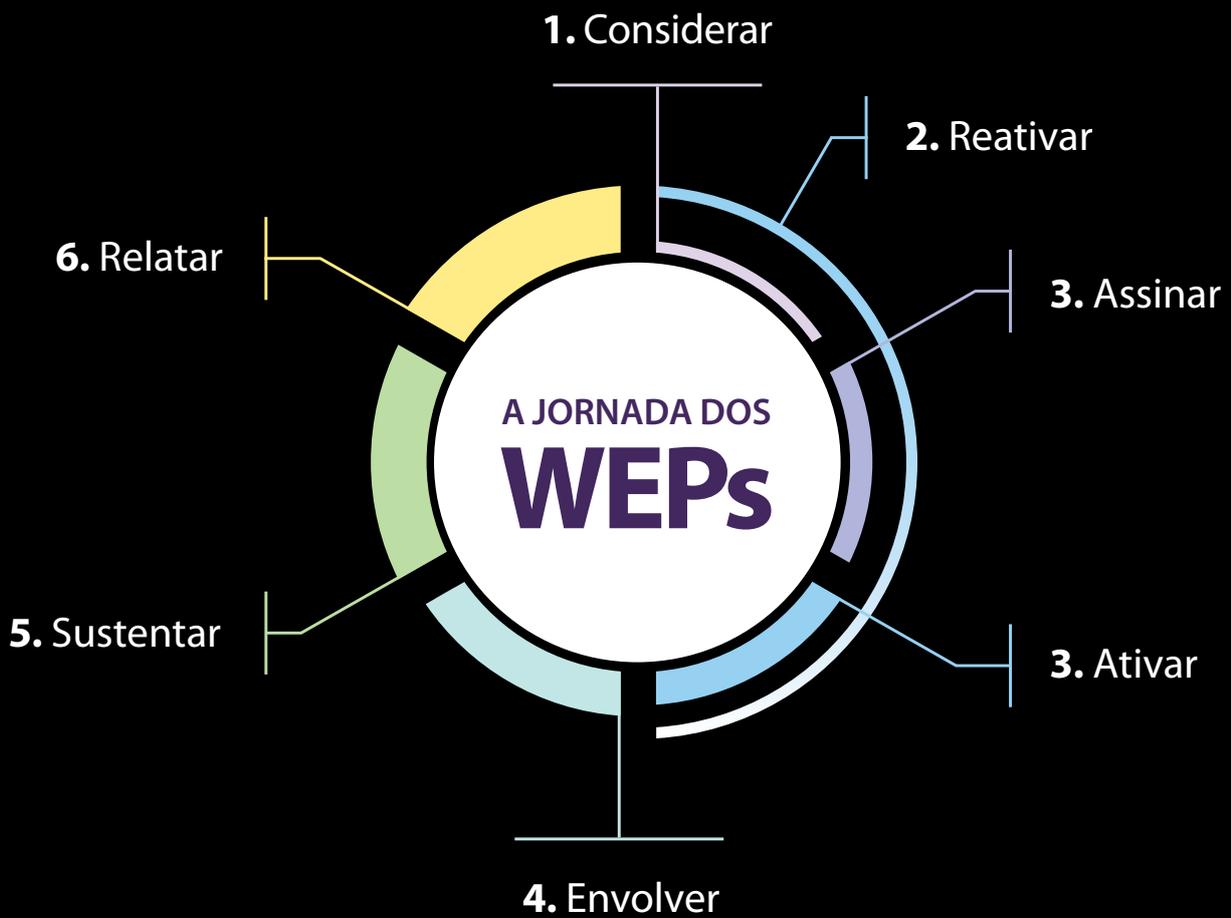
Implementar práticas de desenvolvimento empresarial, cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres

**6** PRINCÍPIO

Promover a igualdade por meio de iniciativas e defesa da comunidade

**7** PRINCÍPIO

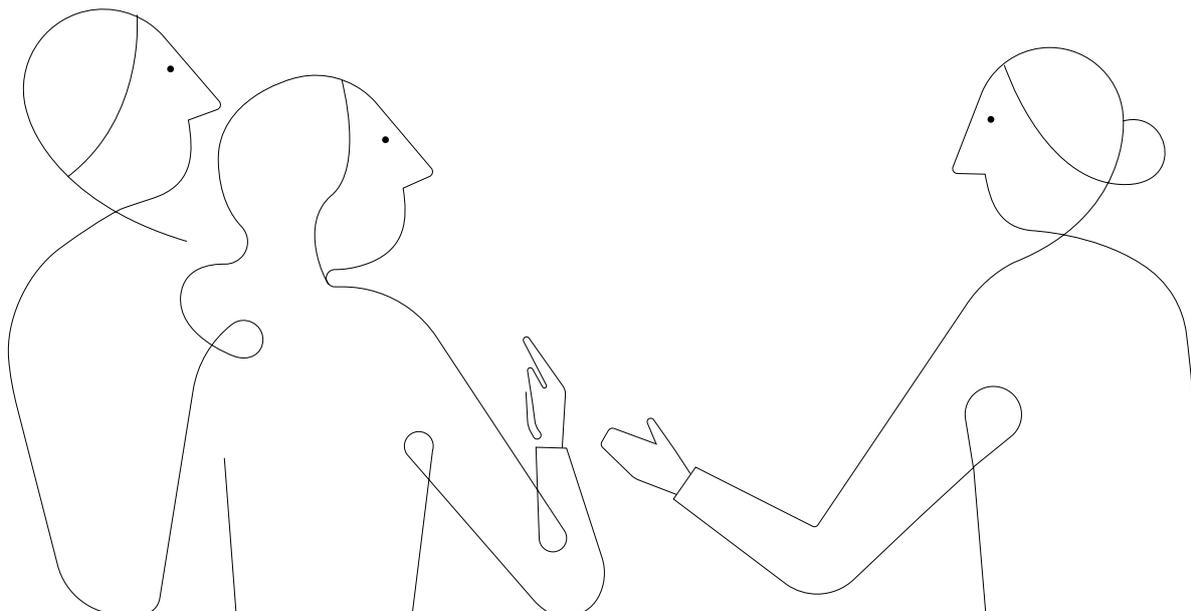
Medir e relatar publicamente o progresso para alcançar a igualdade de gênero



**Igualdade  
Significa Bons  
Negócios**



# iLearn



WEPs Learn se esforça para equipar as mulheres com novas habilidades, capacidades e características para ter sucesso na economia digital e no mercado de trabalho. Esta plataforma virtual também oferece oportunidades de aprendizagem para que Signatárias WEPs aprofundem sua implementação dos Princípios de Empoderamento das Mulheres. As aulas foram elaboradas para dar às mulheres mais confiança nas entrevistas de emprego, liderar iniciativas de igualdade de gênero em suas organizações, a capacidade de avaliar novas oportunidades de emprego e, portanto, desenvolver suas carreiras de maneira mais eficaz.



[www.weps.org](http://www.weps.org)

[weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)

 LinkedIn

 @WEPrinciples

 @WEPrinciples

 YouTube

Fundado pela



União Europeia

Produzido pela



Em colaboração com



United Nations  
Global Compact



Organização  
Internacional  
do Trabalho

Financiado pela



União Europeia

